Labour Canada
Travail Canada

MATERNITY AND CHILD CARE LEAVE IN CANADA

Canada

85-4256/

MATERNITY AND CHILD CARE LEAVE IN CANADA

WOMEN'S BUREAU

Published by authority of the
Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

Labour Canada
Catalogue Number L24-1208/84E

©Minister of Supply and Services 1984

Cat. No. L31-44/1985
ISBN 0-662-53450-6

Printed in Canada

FOREWORD

Canada's labour force has experienced drastic changes in the past 15 years. Foremost among these changes is the rapid increase in the participation of women in the workforce. Currently, one of every two women in Canada is working for pay and 44 percent of the wives in husband-wife families with children under the age of six are in the labour force. The percentage of wives who are in the labour force, live with their husbands, and have children between six and 15 years of age is even larger - 64 percent. One outcome of this increased female participation rate is a movement away from the traditional male/female divisions of responsibility towards a more cooperative approach to child-care and domestic duties.

In addition to the needs of two-parent families, the situation facing single-parent families must be addressed. In 1982, there were more than 300,000 women and 115,000 men who had jobs, were single parents, and had children under the age of 16. These employed parents, for the most part, must shoulder full child-care responsibilities.

Social and economic policies are needed to enable women and men to combine employment and family responsibilities successfully, without significant financial and career loss. As the crucial years for career building coincide closely with the optimal years for pregnancy, women should not be forced into an either/or situation. At the same time, the father's role in childbirth and child-rearing should be recognized. Additional areas of interest include adoption leave and leave for special family responsibilities for both men and women, and provision for such leave is slowly improving.

This publication presents an overview of the current maternity and child-care provisions in Canada, including paternity and adoption leave. Information is provided on leave and benefit provisions found in federal and provincial legislation and in collective agreements. Readers of the 1981 version may notice several changes, especially with respect to legislative amendments to the Canada Labour Code and the inclusion of maternity leave in legislation for Yukon (although not yet proclaimed).

INTRODUCTION

This publication is divided into two parts, the first covering leave provisions and the second covering benefits. Both Canadian legislation and collective agreements are included.

It is important for the reader to understand the difference between leave and benefits. Leave is a period for which an employee is granted an approved absence from work. The leave may be paid or unpaid, depending on the provision. Benefits are monies paid to an employee, usually when the employee is absent from work on unpaid leave.

Readers should also be aware of the relevance of jurisdiction in looking at the various legislation. At the federal level one may come under what is called federal jurisdiction. In that case the Canada Labour Code[1] would apply, except for members of the federal public service who are under a separate legislative jurisdiction. A number of acts and regulations govern these employees and their employers. At the provincial level there are also two separate jurisdictions. Members of a provincial public service are governed by public service acts and regulations. All other employees in the provinces are governed by provincial legislation. For members of a union, provisions in collective agreements supersede any other legislation.

A chart for easy reference, Terms and Conditions of Maternity Leave Legislation, which provides specific information by jurisdiction, is included in Table 3. (As there is no specific legislation on maternity leave for the Northwest Territories this jurisdiction is not included.)

---

[1]Canada Labour Code applies to employment in interprovincial organizations dealing in transportation, communications and banking. Canada Labour Code, Part III

PART I - LEAVE PROVISIONS IN CANADIAN LEGISLATION AND COLLECTIVE AGREEMENTS

A. LEGISLATION

MATERNITY LEAVE

Qualification Period

Qualification periods were originally designed to protect the employer in instances where an employee had not established a serious work commitment. As a result, under most legislation, a woman is eligible for maternity leave only after she has been employed for a specified time.

The qualification period is tied to the reinstatement and job protection aspects of maternity legislation. While in many instances an employee's job is protected while she is pregnant or on maternity leave, if unable to fulfill the specific qualification period she may not be entitled to reinstatement after leave. The qualification requirement places many women at a disadvantage, as acknowledged recently by British Columbia legislation which dropped this criterion from the British Columbia Employment Standards Act.

With only four exceptions, federal and provincial jurisdictions in Canada stipulate a qualification period for maternity leave. No specified time period is required under labour legislation in New Brunswick and British Columbia, nor in the Public Service Acts of New Brunswick and Prince Edward Island.

Under the remaining labour and public service jurisdictions, the qualification period ranges from six months to one year plus 11 weeks.[2] A variation is found in Quebec's Regulation Respecting Labour Standards,

---

[2]See chart, Appendix A, for specific jurisdiction.

which states that a worker must have 20 weeks of employment in the months preceding the leave, and be working when leave is requested.

"Continuous Employment"

Most qualification provisions include the phrase "continuous employment". At first glance the concept seems straightforward, indicating a designated period of steady employment. The interpretation becomes more difficult when it comes to a part-time or seasonal employee.

Most jurisdictions do not have a firm definition of part-time work, although most of them appear to offer maternity leave to this part of the work force. Part-time workers become eligible for leave by proving a valid employee-employer relationship, which often means fulfilling the appropriate qualification period.

An examination of the various employment regimes called "part-time" reveals other problems. While the type of part-time work which resembles full-time (a set number of hours per week, every week) is readily defined as continuous, the type with irregular hours are less definitive. For example the category is ambiguous for those who work only part of the year, but do so on a full-time basis for the same period each year. On the one hand, this could be interpreted as continuous employment because the schedule may be consistent, indicating an employee-employer relationship. However, because there may be large lapses in employment, chances of fulfilling the qualification period in most jurisdictions are quite slim. In this situation, a case can be made to disentitle these women when interpreting "continuous employment" for the purpose of maternity leave. To protect all workers, the qualification period applicable to conditions of leave would have to be eliminated or modified to cover these diverse types of employment.

There are other situations which may constitute a break in employment. Except for labour legislation in Quebec and the Canada Labour Code, no legislation provides clarification on the issue of strikes or lockouts in relation to "continuous employment". Similarly, while casual sick leave may not be seen as breaking the continuity of employment, an extended period of illness might not be viewed in the same manner. These issues are left largely to the discretion of the employer.

Finally, one must determine when this period of qualification commences and terminates. Under labour legislation in Newfoundland and in Ontario, the qualification period is counted backwards from the estimated date of birth. Other jurisdictions do not stipulate whether the period of continuous employment must exist in its entirety before the pregnant employee gives her notice or takes her leave, or if it may be calculated to include the period up to the delivery date. These are critical factors when determining eligibility for maternity leave.

Length of Leave

Under most federal and provincial labour legislation, women are entitled to 17 or 18 weeks maternity leave, depending on the jurisdiction in which they work.[3]

Public service acts in Canada indicate a wide range in the length of maternity leave available. Prince Edward Island provides only four months whereas the federal public service allows 37 weeks.

If they are eligible, women will receive unemployment insurance benefits during part of this leave.[4]

---

[3]See Chart, Terms and Conditions of Leave Legislation, for detailed information on leave by jurisdiction.

[4]See Part II of this publication.

Notice

With the exception of New Brunswick and Nova Scotia, all labour jurisdictions require some prior formal notice that leave will be taken. This must be accompanied by a valid medical certificate verifying the pregnancy. While there is no time limit in British Columbia, the majority of other jurisdictions stipulate two, three or four weeks notice. The earliest notice required is 15 weeks in Newfoundland.

In the public sectors, Alberta, British Columbia, and New Brunswick require three months notice, while in Manitoba, Prince Edward Island, and Saskatchewan only one month is needed. The other jurisdictions do not specify a time limit.

If it becomes necessary for a woman to leave her job before she has submitted her notice, provisions for leave are stipulated in six labour jurisdictions. The Canada Labour Code includes this regulation, as well as Alberta, Manitoba, Ontario, Quebec, and Saskatchewan.

Time Frame

Most jurisdictions state a specific period during which leave is to be taken, indicating maximum limits of leave available before birth. The amount of pre-natal leave required ranges from six weeks in New Brunswick to 16 weeks in Quebec, with six jurisdictions providing 11 weeks.[5] In Quebec, under an Act Respecting Occupational Health and Safety covering maternity leave, a pregnant employee may transfer to another job when her health or the health security of her unborn child is in question.

An employee may be required to start maternity leave when the employer can prove the pregnancy has materially affected the employee's job

[5]See Table 3 for specific jurisdiction.

performance. Legislation which provides the employer with this right is in effect in many provinces. Alberta and Saskatchewan place limits on the employer's right to demand early maternity leave by stating that the commencement of leave may only be required as of the twelfth week prior to the expected date of birth, whereas in Quebec the time limit is six weeks. Newfoundland, Nova Scotia, New Brunswick, Ontario and Manitoba leave this matter open to interpretation, with the onus on the employer to show just cause for early commencement of leave.

Several jurisdictions enforce mandatory periods of post-natal leave, although this usually depends on the amount taken as pre-natal leave. Where post-natal limits of leave are specified in the public and private sectors, they range widely, for example from two weeks in Quebec to three months in New Brunswick. This time may be reduced upon presentation of a medical certificate stating that the employee is fit to return to work.

Job Protection

Job protection is one of the most important aspects of maternity legislation. All jurisdictions, except New Brunswick and Prince Edward Island public sectors, provide some job protection to workers who qualify for maternity leave. Under the labour codes for Canada, British Columbia, Prince Edward Island, Quebec and Saskatchewan, an employee may not be dismissed solely because of her pregnancy. British Columbia further prohibits an employer from terminating or changing the conditions of work of an employee because she is pregnant or has applied for leave, unless the employer has her written consent.

In the case of pregnant women seeking employment, New Brunswick's Minimum Employment Standards Act and the Canadian Human Rights Act state

that an employer may not refuse to employ a woman who is pregnant for reasons arising from her pregnancy only.

Job protection clauses help, but they do not provide total job security. In many jurisdictions, the dismissal or layoff may not be for reasons of pregnancy alone. Where protection is offered only to workers eligible for maternity leave, employees who do not qualify for leave may be left unprotected.

Another consideration is the degree to which the jobs are actually protected once the leave is completed. No jurisdiction offers coverage once the employee has returned to work. It is conceivable that an employer could reinstate an employee one day and give her notice the next. While it is not intended to imply that employers look for legal loopholes, this does indicate a gap in our legislation.

Pregnancy Related Illness

There is a widespread opinion that because reproduction is a natural function for females, any ill effects suffered should not be considered as illness, unless the pregnancy has complicated a pre-existing medical condition or caused a new one. While most jurisdictions do not make any clear reference to leave for pregnancy related illness, the public service of Alberta and the federal government do permit leave for this reason with a medical certificate.

There are, however, a few other legislated provisions which are applicable. Under the Saskatchewan Labour Standards Act and Public Service Regulation 234/74, the Canada Labour Code, and the Prince Edward Island Labour Act, an employee may not be dismissed because she is temporarily disabled because of pregnancy. Public servants in New Brunswick may use up

to ten days of accumulated sick leave during the two week waiting period for unemployment insurance benefits. Similarly, in the British Columbia and Alberta public sectors, an employee who is eligible for sick benefits may utilize this benefit should she be ill due to pregnancy. In Nova Scotia, under the Civil Service Act, sick leave may be granted to an employee if the employer wishes her to cease working before she has commenced maternity leave. Quebec legislation authorizes the use of special leave where there is a threat of miscarriage or conditions are hazardous to the unborn child. The employee must submit a valid medical certificate stating the length of leave needed.

On December 15, 1983, the Treasury Board of Canada approved two changes to public service personnel policies governing employee benefits related to childbirth.

The first change enables pregnant employees to decide the date maternity leave without pay commences, whether it be before, on or after the date pregnancy terminates. Annual leave and compensatory leave can be used to defer the commencement of maternity leave without pay. Employees who choose to defer the commencement of maternity leave without pay beyond the date pregnancy terminates may have normal access to their sick leave credits during the period of disability immediately surrounding the termination of pregnancy, provided they produce appropriate proof of their inability to work in accordance with the sick leave provisions that apply to them. Employees shall normally provide at least four weeks notice to the employer before the first day of the period of absence from work during which the termination of pregnancy is expected to occur.

The second change entitles female employees to the one day of paid "other" leave on the occasion of the birth of a child which was previously available only to male employees.

The Canadian Human Rights Commission has established a policy on the issue of pregnancy-related illness.[6] It has taken the view that two separate conditions of leave are involved. The first period, usually about six to eight weeks in length, is when the employee is medically unable to work, and the second is when continuous 24-hour-a-day infant care is needed. The Commission is of the opinion that during the first period workers should be eligible for any sick leave or benefits available to any worker medically unable to work. This would include any paid or unpaid sick leave, disability insurance benefits, and any other provisions for leave without pay applicable to employees in a given workplace. This is basically a policy of equal treatment for all employees who are medically unable to work.

The British Columbia Human Rights Branch of the Ministry of Labour has had a board of inquiry since 1976. The board maintains that an employee who has a pregnancy-related disabling illness should be treated the same as any employee with any disabling illness, hence sick benefits should be applicable.

Extended Leave

One form of extended maternity leave is the provision of an extension equal to the difference between the estimated and actual date of birth. This is found in the Canada Labour Code, and in labour legislation in Manitoba, Newfoundland, Alberta, Prince Edward Island and Quebec, although the Quebec provision is not applicable if the employee has two weeks post-natal leave when the actual date is later than the estimated date.

---

[6] Canadian Human Rights Commission Newsletter, Volume 4, Number 2, March 1981.

An extension beyond the specific maternity leave period is provided under labour legislation in Alberta, British Columbia, New Brunswick, Quebec, Newfoundland and Saskatchewan. With the exception of Newfoundland, all require a medical certificate to qualify.

Under certain circumstances, Quebec provides an additional form of leave for a mother who is breastfeeding. Upon presenting the employer with a certificate attesting that her working conditions involve risks for the child she is breastfeeding, she may request a reassignment to other duties; if this is not immediately available she may stop working until she is reassigned or the child is weaned.

Paternity Leave

In a situation where the mother wishes to return to the labour force after giving birth, the availability of paternity leave could be a considerable asset even if it is unpaid. This would permit both parents to share the experience and responsibilities of full-time child care.

There are very few legislative provisions in Canada for paternity leave. Federal civil servants who are not covered by collective agreement (excluded employees) come under the direct authority of the Treasury Board and benefit from the most comprehensive plan existing today.[7] These employees receive one day of paid leave on the birth of their child and may take up to 26 weeks of unpaid paternity leave. If the spouse of the employee is also employed in the federal public service as an excluded employee, combined paternity/maternity leave taken after the date of birth of the child may not exceed 26 weeks.

---

[7]Excluded employee means an employee who does not belong to a union because such membership would constitute a conflict of interest with his/her managerial responsibilities.

Legislation concerning paternity leave is also found for Saskatchewan and Canada. Under the Saskatchewan Labour Standards Act, employees who have completed the 12-month qualification period may take up to six weeks of unpaid leave in any combination during the three months surrounding the estimated date of birth. The employer requires four weeks notice; however, if the employee is unable to meet this requirement he will be granted six weeks of continuous leave starting within three weeks of the birth of the child.

Following the recent (June 1984) amendments to the Canada Labour Code, 24-weeks unpaid leave for care of a newborn or newly adopted child is available to either parent. If both parents wish to take advantage of this parental leave, combined leave taken may not exceed 24 weeks. This parental leave is additional to the maternity leave of 17 weeks.

Adoption Leave

Adoption leave is available to a slightly larger extent than paternity leave. Difficulties occur when the requirements set by adoption agencies exceed the length of adoption leave provided by legislation. In most cases, one of the adoptive parents, preferably the mother, is required to spend anywhere from six months to a year at home, depending upon the age of the child. Adoptive requirements are designed to integrate the child into the family, and to establish and stabilize the relationship between the child and the adoptive parents. In most jurisdictions these requirements could result in one parent, probably the mother, having to leave the work force. Furthermore, under existing legislation adoptive parents generally receive less consideration than natural parents.[8]

---

[8]The Canadian Human Rights Commission policy states that leave provisions and benefits should be equal for all parents, males or females, adoptive or natural. Human Rights Newsletter, Volume 4, Number 2.

Provision of unpaid leave upon the adoption of a child ranges from two days in Quebec to 26 weeks in the federal public service (for excluded employees). Only Nova Scotia, Prince Edward Island, Quebec and Canada have such provisions in their labour legislation, whereas all public service authorities, except New Brunswick and Prince Edward Island, include provisions for unpaid leave. Excluded employees in the federal public service also receive one day of paid leave upon the adoption of a child. (For detailed information on adoption leave see Table 4.)

In most jurisdictions there is a qualifying period before an employee is eligible for adoption leave. This can range from six months to one year of continuous service. In some jurisdictions, the applicant is required to be a permanent employee. Manitoba, Nova Scotia and Quebec are the only provinces where no qualification period exists (see Table 4).

Other Leave Related to Family Responsibilities

To date, only two jurisdictions offer family-related leave other than maternity, paternity or adoption leave - the federal public service and Quebec labour legislation.

The federal public service package covers a variety of needs. An "excluded" employee who has completed the qualification period may take two days at any one time, up to five days per year, with pay, to care for a sick family member (which includes children, spouse, parents and any other relative living in the same household as the employee). Such an employee is also eligible for paid leave for one-half day to accompany a family member to a medical, dental, or school appointment.

Longer periods of leave, without pay, are also available to this sector in the federal public service. One year of absence is available for personal needs. This is interpreted as leave for parental or family

responsibilities, but may not be taken in conjunction with maternity or paternity leave. Also, up to five years without pay is available for the care and nurture of pre-school age children. This leave may be taken in one or more periods, not exceeding five years in total.

Quebec labour legislation provides for additional types of leave related to pregnancy. Where there is a risk of miscarriage, or the health of the mother is threatened, leave is provided as of the beginning of the eighth week preceding the date of delivery. This must be verified by a medical certificate. When a legal abortion or spontaneous miscarriage occurs before the beginning of the twentieth week preceding the delivery date, the employee is entitled to maternity leave not exceeding three weeks. A maximum of five weeks leave is available in the event of a stillborn birth which occurs after the twentieth week preceding the expected date of delivery. Eligibility requirements are the same as those previously outlined for maternity leave.

B. COLLECTIVE AGREEMENTS

The information on collective agreements presented in this publication is based largely on an analysis of Canadian collective agreements for all industries covering 200 and more employees (except the construction industry).[9] The following is an overview of provisions for maternity, childbirth, paternity, and adoption leave. One must keep in mind that only 24 per cent of women are unionized.

Maternity Leave

The range of provisions available through collective agreements is quite diverse.

Of the agreements which include maternity leave provisions, 71.4 per cent exceed legislative limits. The greatest number, 617 agreements affecting 792,242 employees, provide at least six months maternity leave. Five months are provided in 182 agreements. The combined total affects over one million workers.

The plan negotiated by the Quebec Common Front, covering 200,000 public sector workers in Quebec, which represents about one-fifth of that province's female labour force, includes the right to two years' unpaid maternity and paternity leave, during which seniority continues to accrue and fringe benefits can be maintained if the employee chooses to pay for them.

One of the main issues of concern to women on maternity leave is their employment status after the leave is terminated. Of the collective agreements studied, 24 per cent stipulated retention of seniority for the

---

[9] Provisions in Collective Agreements in Canada covering 200 and More Employees (excluding construction) April, 1982. Labour Data Branch, Collective Bargaining Division, Labour Canada. Cat. No. L82-31-4/1982.

duration of the leave, while 12 per cent allowed the accumulation of seniority during absence on maternity leave. This is an important factor in preventing a severe career setback due to pregnancy. By stipulating the accumulation of seniority while on leave, the employer enables a pregnant woman to keep in step with her colleagues in the workplace.

Readers who wish information on the terms of their specific collective agreements should contact their union representative, and those looking for more detailed information about particular types of collective agreement may contact the Collective Bargaining Division of Labour Canada.[10]

Paternity Leave

Paternity leave is as neglected an issue in collective agreements as it is in legislation. The type of leave granted under a given agreement is usually one day, with or without pay, upon the birth of a child. While more attention is being given to the father's role in childbirth and child-rearing, their desire to share more of the responsibility is not yet gaining wide support in collective bargaining activity.

While paternity leave itself may not be widely offered, many collective agreements contain clauses which provide for a leave of absence to be given at the employer's discretion. It is usually considered leave for personal needs and, although there is no data on the subject, this may be a category under which a new father may apply for leave. An example of this leave is found in the agreement of the Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832, Canadian Imperial Bank of Commerce. Under

---

[10]Labour Canada, Collective Bargaining Division, Ottawa, Ontario K1A 0J2

this agreement leave may be taken for personal needs (important family or personal reasons). This leave is not to be unreasonably denied if the employee's absence does not impair the efficient operation of the branch. While this may not be categorized as paternity leave, it is one manner in which male employees may be able to obtain leave on the birth of a child.

Some of the most innovative agreements to date exist in the federal jurisdiction, with certain groups of employees such as clerks and translators receiving up to 26 weeks of unpaid paternity leave.

In the private sector, the Steelworkers Local 7024 recently instituted two weeks of paid leave for an employee to care for his or her family upon the hospitalization of a spouse for illness, accident or maternity needs. This is a noteworthy achievement, particularly since it is an all-male local, and indicates the importance of this type of leave to fathers.

In British Columbia, the staff of Capilano College may take up to 12 months parental leave without pay upon the birth of a child.

Adoption Leave

Relatively few agreements contain any substantial provisions for adoption leave. However, other discretionary leave which is designated for personal needs may be applicable, depending on individual employers' policies. While the adoption provisions found in agreements across Canada are too diverse to describe in this booklet, some examples follow to illustrate the range.

The Lincoln County Separate School Board in St. Catharines, Ontario, has an excellent plan for adoption leave. The elementary teaching staff, upon provision of three months notice, receives up to 12 months

adoption leave. This leave must commence at one of three times: September, January, or the March school break. Teachers do not lose seniority or benefits, and leave may be extended for up to one additional year.

Ottawa CUPE (Canadian Union of Public Employees) Local 1400 (Board of Education) offers one month of adoption leave with a six months extension if required by the adoption agency. The employee must have one year of continuous service and give three weeks advance notice of the intention to take leave. Upon termination of this leave, the employee will be reinstated in his/her former position at the same rate of pay.

University of Windsor (Ontario) professors receive five days adoption leave with full pay and benefits after they have completed 12 months of service.

At McGill University in Montreal, the collective agreement for the Service Employees' Union, Local 298, provides for up to ten weeks adoption leave with pay commencing on the date of adoption. If the spouse is also covered under this agreement he/she is entitled to two days with pay.

British Columbia government employees receive one day with pay upon the adoption of a child, with an additional six months leave without pay also available to adoptive parents.

If readers wish more detailed discription of leave, and the conditions under which it may be granted, they should contact the individual unions.

QUESTIONS - PART I

1. **How do I determine to which labour jurisdiction I belong?**

Only a small part of the Canadian labour force falls under federal jurisdiction. Enterprises that do include radio/TV broadcasting, telephone and telegraph companies, chartered banks, interprovincial airlines, railways and trucking, navigation and shipping companies, some mining companies and crown corporations. The federal public service comes under the jurisdiction of the Treasury Board. All other workers come under either provincial labour jurisdiction or the jurisdiction of the provincial public service, depending on whether they work for the public service. To clarify any problem defining jurisdiction, employees should contact their provincial Department of Labour.

2. **If I am unionized; does my collective agreement supersede the provisions of legislation regarding child care leave?**

Yes. If the child care provisions of your collective agreement are better than those provided by legislation in your jurisdiction (which is usually the case), you may take advantage of them. You may choose between the provisions in your collective agreement and the labour legislation in your jurisdiction.

3. **Does human rights policy on pregnancy-related illness allow me to take sick time during pregnancy even if my employer does not wish to allow me this absence from work?**

Not necessarily. You are required to comply with your employer's policy on sick time. However, if you feel that others in your

workplace are able to take sick time which is being unreasonably denied to you, you should contact the human rights agency for your jurisdiction.

4. **What happens if my child is born prematurely?**

If early delivery means that you have not fulfilled the qualification period for leave, you may not be eligible for leave and therefore may be in danger of losing your job. British Columbia does not have a qualification period in its labour legislation; therefore, this problem would not arise in that jurisdiction. Some labour and public service jurisdictions in Alberta, British Columbia, Manitoba, Quebec, Saskatchewan, and Nova Scotia make allowances for premature birth by stating leave may be taken even where the employee must leave work before notice can be given.

5. **As a part-time worker, am I eligible for child-care leave?**

Part-time workers in all jurisdictions are eligible for the same periods of leave granted to regular full-time employees. Usual qualification required is valid proof of an on-going employee-employer relationship. This generally means fulfilling the same qualification period as full-time workers.

6. **Upon reinstatement, am I assured that I will be placed in my former position?**

In most jurisdictions, yes. However, some provinces qualify this by stating that, if reinstatement in the former position is not possible, you may be placed in a comparable position, at the same level of salary and benefits.

7. **As a member of the federal public service I am entitled to 37 weeks of maternity leave. Does my spouse also get an additional 26 weeks of paternity leave?**

No. You are entitled to 11 weeks maternity leave before the date of birth and 26 weeks after. If both parents are employed by the federal public service you may only use a total of 26 weeks combined maternity/ paternity leave after the date of birth. You should check your union agreement to get the exact details for your bargaining group.

PART II - BENEFIT PROVISIONS IN CANADIAN LEGISLATION AND COLLECTIVE AGREEMENTS

Benefit provisions that stipulate financial compensation during absence on leave for child care purposes generally fall under three main categories. The first and most common is the maternity benefit provided under the Unemployment Insurance Act. Second, benefits are sometimes offered by the employer in the form of a Supplemental Unemployment Insurance Benefits (SUB) plan. Third, there are benefits provided for by collective agreement.

BENEFITS UNDER THE EMPLOYMENT INSURANCE ACT

Unemployment Insurance maternity and adoption benefits consist of 15 weeks of pay at 60 per cent of the employee's regular wage, up to a maximum.[11] In 1984 the maximum weekly benefit was $255.00. These benefits are available only to those women who have completed a specifically designated qualification period.

Maternity Benefits

Eligibility

To qualify for maternity benefits an employee must meet two requirements:

1. be without work and without pay or be receiving less than 60 per cent of normal weekly insurable earnings;

---

[11] A provision was introduced in 1979 that employees whose net income, including Unemployment Insurance maternity benefits and supplements, is more than one and one-half times maximum insurable earnings will have to pay back 30 per cent of the Unemployment Insurance benefit, or 30 per cent of the amount by which their incomes exceeded the threshold, whichever is less. The calculation is made at the time the individual income tax return is filed.

2. have worked for at least 20 weeks in the last 52 or, if the employee received UI in the past 52 weeks, have worked 20 weeks since that claim started.

Length of Benefits

Maternity benefits are available for up to 15 consecutive weeks in the period surrounding the birth. The actual number of weeks depends on whether the employee receives other types of benefit in the same period.

For example, a woman can only get a total of 15 weeks of benefits for pregnancy, adoption, illness, injury or quarantine or any combination of these. So if you have already claimed ten weeks of sickness benefits, you will be allowed only five weeks of maternity benefits.

If the employee has been getting regular benefits, the sum of these regular benefits and up to 15 weeks of maternity or adoption benefits can not be more than 20 to 25 weeks. The precise total depends on the number of weeks of insurable employment the employee has accumulated.

Most eligible claimants who have not received any other type of UI benefit will get a full 15 weeks of maternity benefits.

In cases where a pregnant employee is not eligible for UI maternity benefits, she may still qualify for regular or sickness benefits in the period surrounding the birth. Further information can be obtained from Canada Employment Centres.

Amount of Benefit

Maternity benefits amount to 60 per cent of average weekly insurable earnings. The maximum benefit is $255 a week in 1984.

Time Frame

UI regulations have been changed to allow increased flexibility in taking maternity benefits. The flexibility period begins either 8 weeks

before the birth is expected or the week the baby is born, whichever is earlier. The period ends either 17 weeks after the expected birth week or 17 weeks after the week the birth actually occurs, whichever is later. This increased flexibility makes it easier for women who have premature babies to get benefits.

Some federal and provincial laws and union agreements specify when maternity leave must be taken.

Adoption Benefits

Adoption benefits became available as of January 1, 1984. Many rules that apply to maternity benefits also apply to adoption benefits.

Eligibility

The employee must be without work and without pay, and must have at least 20 weeks of insurable employment in the last 52.

Qualifications

Legal Adoption: For an employee to claim adoption benefits, the adoption must be legal. It can be arranged through a lawyer, an adoption agency, the Children's Aid Society, an orphanage or by other means, as long as its done under the governing provincial legislation. An informal adoption arrangement made outside of the governing provincial legislation doesn't qualify, and no adoption benefits can be paid.

Requirement to remain at home: An employee claiming adoption benefits must also show that its reasonable to remain at home because of the adoption. Examples include pre-school or school age children, or where the child has emotional or physical problems. All cases will be judged individually.

Adoption benefits are available for up to 15 weeks with the same restrictions as for maternity leave. If both husband and wife work, only one person can claim the adoption benefits. The amount received as adoption benefits is calculated in the same manner as for maternity benefits.

If two or more children are adopted at the same time, this counts as one placement. If there is a gap of more than a week between the placement of two or more children in the same home, and it is clear that each placement is part of a separate adoption agreement, then each placement is treated separately.

Adoption benefits can be paid beginning with the week the child is placed in the home. Benefits end 17 weeks after the placement week, when its no longer reasonable for the employee to stay home (i.e. if the child is returned to the adoption agency), or the week before the week for which another kind of benefit is claimed, whichever is earliest.

As with other UI benefits, there is a two-week waiting period before benefits start.

SUPPLEMENTAL UNEMPLOYMENT INSURANCE BENEFITS (SUB)

SUB plans, which are most often provided for under collective agreements, can also be found in other instruments such as the federal government directive governing excluded employees in the federal public service. A variation of this concept exists in the New Brunswick Civil Service Act. There are presently 1241 SUB plans in operation, 1220 of which are expressly designed for maternity benefits. Typically, a SUB plan supplements the basic Unemployment Insurance scheme, extending the period

of benefits and/or increasing the level of benefits. Some SUB plans entitle the pregnant employee to SUB benefits even if she does not qualify for Unemployment Insurance benefits.

As mentioned, excluded federal public service employees are eligible for a SUB plan. In this jurisdiction workers receive two weeks pay, which can be applied to the two-week waiting period of Unemployment Insurance maternity benefits. They receive the same rate of pay as they would receive for the Unemployment Insurance maternity benefits.

BENEFITS UNDER COLLECTIVE AGREEMENTS

Maternity Leave, Paid and Unpaid

Although paid leave is important to working parents, improved leave provisions, paid or unpaid, are still a prime need. Of the agreements studied, 38.2 per cent contain sections relating to maternity leave without pay, while 2.7 per cent refer to maternity leave with full pay.[12] Another 8.3 per cent of the agreements cover partially paid maternity leave. Some agreements, such as those of federal government clerks and translators, provide for SUB plans. This entitles the employee on maternity leave to be paid two weeks of maternity benefits at the rate she would receive under the Unemployment Insurance program. This means that she receives pay for the two week waiting period required by the Unemployment Insurance legislation.

While very few employees benefit from fully paid maternity leave, several examples do exist. Academic staff at the University of Ottawa,

---

[12]Provisions in Collective Agreements in Canada covering 500 and more employees (excluding construction) July 1983, Labour Data Branch, Collective Bargaining Division, Labour Canada. Catalogue Number L82-31/7-1983.

after one year of service, are eligible for 17 weeks of maternity leave at 100 per cent of their salary. (They may also utilize up to 119 days of accumulated sick leave for pregnancy-related illness.) During the period of pregnancy and leave, they are protected from dismissal. A similar agreement exists with the faculty of the University of Windsor. These employees, upon completing the qualification period, are eligible for 17 weeks maternity leave, 13 of which are fully paid.

The plan negotiated by the Quebec Common Front, covering 200,000 public sector workers in Quebec (representing about one fifth of that province's female labour force), provides for 20 weeks maternity leave at 93 per cent of regular pay for those who qualify for Unemployment Insurance maternity benefits. The employer supplements the 60 per cent income replacement provided by Unemployment Insurance for the 15 weeks during which these benefits are payable, and then pays 93 per cent of regular wages for the following five weeks. Workers who do not qualify for Unemployment Insurance maternity benefits receive 10 weeks of benefits at 93 per cent of salary, paid by the employer, and a further 10 weeks of unpaid maternity leave. Fringe benefits are continued by the employer during the leave.

In August 1981, the Canadian Union of Postal Workers negotiated 17 weeks of paid maternity leave, a combination of unemployment insurance maternity benefits and SUB plan equalling 93 per cent of their regular salary.

Another example of a partially paid leave can be found in the collective agreement of United Press International of Canada. These employees, upon written request, may be granted four weeks maternity leave with pay and up to an additional seven months maternity leave without pay.

An extension of up to 12 months leave without pay is available, if required for medical reasons.

Paternity Leave

In all industries reviewed, 84 per cent of collective agreements do not offer any paid paternity leave to their employees.[13] Those remaining offer leave with pay ranging from one to five days or more, the most common being one day.

Adoption Leave

Of the agreements studied, only 10.6 per cent offered some form of adoption leave with pay. As with paternity leave, these provisions ranged from one day to five days or more with pay.

Application of Sick Leave Benefits

Another form of benefit found in a few agreements is the provision to apply accumulated sick leave credits to a period of absence due to pregnancy. For example, employees in the New Brunswick civil service may apply two weeks of sick leave benefits to the waiting period for Unemployment Insurance maternity benefits. This type of provision is similar to what is called a SUB plan.

CONTINUITY OF BENEFITS - LEGISLATIVE AND COLLECTIVE

In most major collective agreements, provisions are included that determine the status of employee benefit plans while the employee is on leave. While some provide for the continuation of payment to benefit plans during the period of absence, others stipulate retroactive payments upon the employee's reinstatement. These provisions are quite similar to those found in legislation.

---

[13] Ibid.

Aside from actual payment of benefits during leave, legislation will also usually mention benefits in the reinstatement provisions. These terms generally refer to employee plans for insurance, medical coverage, pensions and seniority.

Most labour jurisdictions stipulate that while there is no loss of benefits or seniority during leave, nothing is accumulated past the date of commencement of leave until the employee has been reinstated. However, Canada, British Columbia and Quebec have legislated provisions for employees taking maternity leave. British Columbia and Canada consider the employee "continuous" for pension, medical, and other benefits where the employers pay the full cost or the employee elects to pay her share of the joint costs. Canada also provides for accumulation of seniority during this period. Quebec allows for continuation of benefits when part of the costs are paid by the employee. (Details of benefit provisions for each jurisdiction are shown in Table 5.)

In the provincial public sectors, employees usually retain the benefits which accrued prior to leave; British Columbia, Ontario, and Saskatchewan public service acts state that employees may continue benefit plans. They may do so by making payments during leave or through retroactive payments upon reinstatement.

OTHER FAMILY BENEFITS

Family Allowance

This federal program offers monthly benefits to one parent or guardian for each dependent child who is under the age of 18. In order to qualify, the child must live at home or be maintained by the parent or guardian. One of the parents or guardians must be a Canadian citizen, be

admitted to Canada as a permanent resident, or be admitted to Canada as a visitor or permit holder for a period of not less than one year.

Payments are adjusted annually, and the current payment is $29.95 per child per month in eight of the ten provinces. The benefit may be varied at the request of the provincial government. In Alberta and Quebec the amount paid is related to the number of children, their ages, and place in the family. By taking these facts into account, the provincial authorities supplement the federal allocation.

Family allowance is considered income for the person who claims exemption for the child for the purposes of income tax. If neither parent claims an exemption for the child, the allowance is considered income for the person who receives the monthly payment.[14]

Child Tax Credit

Canada introduced a child tax credit program in 1978. In 1983, where the family income did not exceed $26,330 a federal income tax rebate of $343 per child was provided. For families with an income above this level, the amount of credit was reduced by 5 per cent of the portion above this level. To be eligible, the child must be under 18 and in custody of the claimant at the end of the tax year. The limit is adjusted annually.

---

[14]Information concerning family allowances can be obtained from the Income Security Program Branch, Health and Welfare Canada, Ottawa, or the regional office in each province.

Mother's Allowances

This program is designed for mothers who are widowed, divorced, deserted or separated, and for women whose husbands have been in prison or hospital for six months or more. Single mothers over the age of 16 with one or more children aged three months or older are also eligible for these benefits. The level of payment is determined on a needs-test basis.

QUESTIONS - PART II

1. **I am a teacher, and when I went on maternity leave I received a lump sum adjustment for the part of my salary I would have received during the summer months. Will this affect my claim for Unemployment Insurance maternity benefits?**

   No. A recent Supreme Court decision found that this lump sum was payment for services already rendered and, therefore, could not be allocated to the summer months for the purposes of disentitlement of maternity benefits.

2. **Does a SUB Plan interfere with the Unemployment Insurance maternity benefits?**

   No. This type of plan is intended to supplement Unemployment Insurance maternity benefits by providing payments similar to the Unemployment Insurance benefits during the two-week waiting period established by the Unemployment Insurance Commission.

3. **How do I apply for Unemployment Insurance maternity benefits?**

   All branches of Employment and Immigration Canada have employment centres. Information kits on maternity benefit claims may be obtained at any of these centres.

Table 1

Title and Date of Maternity Legislation by Jurisdiction (including size of female labour force)

Jurisdiction	Female Labour Force (1983)	Women as a Per Cent of Total Labour Force	Date of Act	Name of Act	Enforcement Agency
Canada: mostly interprovincial companies	222,000	37.0	1971	Canada Labour Code	Conditions of Work, Labour Canada
Canada: public service	89,922	40.4	1981	Directive governing leave for family responsibilities	Treasury Board, Public Service Commission
Alberta	513,000	41.1	1981	Employment Standards Act	Labour Standards Branch
British Columbia	577,000	41.5	1980	Employment Standards Act	Labour Standards Program
			1976	Public Service Act	British Columbia Public Service Commission
Manitoba	218,000	42.9	1976 (1972)	Employment Standards Act	Employment Standards Division, Dept. of Labour
			1970	Civil Service Act	Manitoba Civil Service Commission
New Brunswick	118,000	40.7	1976	Minimum Employment Standards Act	Manpower Operations Branch, Dept. of Labour and Manpower
			1973	Financial Administration Act	Civil Service Commission
Newfoundland	80,000	37.4	1978	Labour Standards Act	Labour Standards Division, Dept. of Labour and Manpower

Table 1 (concluded)

Jurisdiction	Female Labour Force (1983)	Women as a Per Cent of Total Labour Force	Date of Act	Name of Act	Enforcement Agency
Nova Scotia	153,000	41.5	1973	Labour Standards Code	Manpower Operations Branch, Dept. of Labour and Manpower
			1976	Civil Service Act	Civil Service Commission
Ontario	1,971,000	43.1	1975 (1970)	Employment Standards Act	Employment Standards Branch, Ministry of Labour
			1970	Public Service Act	Ontario Public Service Commission
Prince Edward Island	23,000	41.8	1982 (1974)	Labour Standards Act	Dept. of Labour
			1969	Civil Service Act	P.E.I. Civil Service Commission
Quebec	1,240,000	41.8	1978	Minimum Wage Act Ordinance No. 17	Minimum Wage Commission, Labour Standards Commission
Saskatchewan	191,000	40.6	1979 (1972)	Labour Standards Act	Women's Division, Dept. of Labour
			1974	Public Service Act	Saskatchewan Public Service Commission

Sources: Labour Data Branch, Labour Canada (unpublished data).
Annual Report 1982, Public Service Commission.

Historical Labour Force Statistics - Actual Data, Seasonal Factors, Seasonally Adjusted Data, Statistics Canada, Cat. No. 71-201, 1983.

Table 2

Enforcement Procedures, Protection from Reprisals and Penalties by Jurisdiction

Jurisdiction	Enforcement Procedures	Protection from Reprisals	Penalties for Contravention
Federal: mostly interprovincial companies	- case may arise from inspection or complaint - may relate to one or more employees - proceedings may start anytime within two years of the contravention - if no settlement is obtained, Labour Canada instructs the Minister of Justice to launch a prosecution	- no dismissal due to pregnancy or an application for leave	- a fine not exceeding $5 000 - pay compensation to the employee for loss of employment - reinstate employee - $100 for each day of refusal to comply with an order of a convicting court
Federal Public Service	- presentation before the Public Service Staff Relations Board	- not mentioned	- penalty dependent on the type of contravention
Alberta	- inquiry - Board Order with approval of Lt. Governor in Council	- may not dismiss or layoff an employee because of pregnancy or application for leave - failure to provide maternity benefits a breach	- up to $10 000 for a corporation - up to $5 000 for an individual or up to 6 months imprisonment for default of payment
Alberta Public Service	- investigation by Public Service Commission - complaint to union	- not mentioned - may be covered under collective agreement	- dependent on type of contravention
British Columbia	- prosecution in the Court of Summary Conviction	- an employer may not terminate or change the working conditions of a pregnant employee without her written consent	- fine the employer - at the discretion of the judge

Table 2 (continued)

Jurisdiction	Enforcement Procedures	Protection from Reprisals	Penalties for Contravention
British Columbia Public Service	- internal appeal procedure - ombudsman to handle complaints - complaints to union	- not mentioned specifically - must have just cause for dismissal - may be covered by collective agreement	- dependent on type of contravention
Manitoba	- complaint within 6 months and/or an investigation - division: dismissal or order to comply - county court: cannot enforce payment of lost wages where a woman has not been reinstated	- cannot dismiss an employee due to pregnancy if the employee qualifies for leave	- maximum of $500 or 3 months imprisonment or both - where an employer does not comply with an order to pay wages, maximum of $100 per day and/or 3 months imprisonment - corporation: maximum $1 000
Manitoba Civil Service	- investigation - complaint to union	- not mentioned - may be covered by collective agreement	- dependent on type of contravention - suspension, dismissal
New Brunswick	- settled through conciliation - provincial court	- may not refuse to employ a woman because of pregnancy only	- fine not less than $100 and not more than $1 000 - default in payment of fine: imprisonment
New Brunswick Civil Service	- investigation - complaint to union	- not mentioned	- dependent on type of contravention
Newfoundland	- investigation - complaint - if no settlement, acquire consent of Minister of Justice to prosecute	- may not dismiss due to absence on maternity leave - reverse onus	- $100 to $500 for failure to comply or up to 3 months imprisonment for default in payment for "natural person" - $200 to $1 000 for a corporation - second offense: double penalty

Table 2 (continued)

Jurisdiction	Enforcement Procedures	Protection from Reprisals	Penalties for Contravention
Nova Scotia	- investigation, complaint to director - referal to tribunal - appeal to courts	- shall not terminate the employment due to pregnancy if she qualifies for leave	- maximum fine of $100 - default of payment: imprisonment for not more than 50 days - contravention of Tribunal Order: maximum fine $500 or 90 days or both - corporation: maximum fine $1 000
Nova Scotia Civil Service	- investigation - complaint to union	- not mentioned - may be covered by collective agreement	- dependent on type of contravention
Ontario	- investigation - order to reinstate, correct policies, and/or pay compensation	- may not be dismissed because of pregnancy if she qualifies for leave	- fine for individual, not more than $1 000 - maximum fine of $10 000 or 6 months imprisonment if a corporation, trade union or council of trade unions, or employers' organization
Ontario Public Service	- complant to Public Service Commission - complaint to union	- not mentioned specifically - may be covered by collective agreement	- dependent on type of contravention
Quebec	- complaint - Ministry of Labour	- not mentioned	- nothing specific, up to Commission
Prince Edward Island Public Service	- file grievance with union - excluded employees may report to chairman of the Civil Service	- not mentioned - may be covered by collective agreement	- dependent on type of contravention

Table 2 (concluded)

Jurisdiction	Enforcement Procedures	Protection from Reprisals	Penalties for Contravention
Prince Edward Island	- complaint to Labour Relations Board (see paragraph 70,919 of Canadian Labour Law Reporter)	- an employee may not be dismissed, layed off or suspended by reason only of the fact that she is pregnant, is temporarily disabled because of pregnancy or has applied for maternity leave	- minimum fine not less than $100, not more than $1 000 for employee or individual - for an employer, trade union or employers' organization, fine not less than $500, not more than $5 000
Saskatchewan	- complaint/investigation division - Magistrates Court, Court of Queen's Bench	- may not be dismissed because of pregnancy - reverse onus	- up to $200 for first offence and up to 30 days imprisonment for default of payment - up to $500 for subsequent offences and up to 90 days imprisonment for default of payment
Saskatchewan Public Service	- investigation - complaint to union - appeal to Public Service Commission	- an employee who has completed 12 months service may not be dismissed or laid off solely because she is pregnant or has applied for leave	- settlement will depend on classification of employee as well as governing body (union or Public Service Commission)

TABLE 3: TERMS AND CONDITIONS OF MATERNITY LEAVE LEGISLATION

JURISDICTION	QUALIFICATION PERIOD	EXEMPTION	LENGTH OF LEAVE	CONDITIONS	RIGHTS OF EMPLOYER TO REQUIRE LEAVE	PREGNANCY-RELATED ILLNESS	EXTENSION OF LEAVE
Canada – mostly interprovincial companies	• 6 months continuous employment completed	• none	• 17 weeks: up to 11 weeks before, up to 17 weeks after, plus time between expected and actual date of birth	• notice in writing 4 weeks before leave • medical certificate certifying pregnancy and giving estimated date of birth • if no notice, still 17 weeks with medical certificate stating she is unable to perform duties (must be related to pregnancy) • reinstatement in same or comparable position	• an employee is not obliged to take early leave unless she is unable to perform an essential function of her job	• protected under Div. V6 (sick leave) of the Canada Labour Code. Employee with three months continuous employment who is sick for up to 12 weeks cannot be dismissed because she is ill whether or not the illness is related to pregnancy. • Canadian Human Rights Commission has developed on equality of treatment policy	• no provision for extention of maternity leave. Protected under Labour Code for up to 12 weeks sick leave. • 24 weeks unpaid child care leave on birth or adoption of a child
Canada – Public Service	• appointed for 6 months or more or permanent employee	• these provisions cover exempted employees except for term employees or minister's staff	• 37 weeks: up to 11 weeks before, and 26 weeks after • can apply for deferral	• notify the deputy head at least 15 weeks in advance of the estimated date of delivery • may have to supply medical certificate • reinstatement in same position with same salary and benefits	• nothing in the directive re early leave	• employee may use accumulated sick leave	• may take extended leave of discretion of Deputy Head
Alberta – Labour	• 12 months continuous employment	• domestics in private dwellings, farm labourers, municipal police, and provincial government employees	• 18 weeks: up to 12 weeks before and 6 weeks following the actual date of delivery, plus the time between the estimated and actual date of birth. May return before 6 weeks with medical certificate and agreement by employer.	• 2 weeks notice • medical certificate certifying pregnancy and giving expected date of birth • no notice, only where medical reasons to stop work, certificate • reinstatement in same or comparable position with no less than same wages and benefits. Where operations have been discontinued this section applies for 12 months after end of leave.	• may require commencement of leave 12 weeks prior to expected date of birth where pregnancy interferes with performance of duties	• cannot terminate due to pregnancy	• 3 weeks extension for medical reasons
Alberta – Public Service	• one year of continuous service	• none	• 17 weeks: this is a minimum limit on leave. Employees may take between 17 weeks and 6 months.	• notice must be given 3 months in advance • reinstatement to former position or one in the same class in the same department	• department may determine to commencement of leave unless a medical certificate is provided	• may use casual illness or general illness leave if ill prior to commencement of maternity leave	• no provision
British Columbia – Labour	• none	• specified professionals, certain categories of salesmen, students in certain approved work programs, students employed at school where they are enrolled, persons employed in a private residence solely to attend to a child, a disabled, infirm or other person, persons receiving income assistance while participating in an employment program, artists, musicians, performers or actors, student nurses	• 18 weeks: up to 11 weeks before delivery, leave may be shortened with a medical certificate	• no time limit on notice • medical certificate • reinstatement in former position or in a comparable one with all increments to wages and benefits	• an employer may require an employee to commence leave if she is unable to perform her duties	• Human Rights Commission has a policy on this subject	• lengthened with medical certificate – 6 consecutive weeks
British Columbia – Public Service	• an initial probationary period	• none	• 6 months: up to 9 weeks before delivery to a maximum of 6 months	• 3 months advance notice • reinstatement in former position or one of equal rank and salary	• no provision	• may use accumulated sick leave	• up to an additional 6 months for health reasons with presentation of a medical certificate
Manitoba – Labour	• 12 months prior to application for leave	• none	• 17 weeks: up to 11 weeks before, no less than 6 weeks after	• 4 weeks notice • medical certificate certifying pregnancy and giving expected date of birth • if no notice, still entitled to 17 weeks with medical certificate stating she is unable to perform normal duties due to medical conditions • reinstatement in same or comparable position with at least the same wages and benefits • employment considered continuous	• no right to determine when leave is to begin unless the employer can prove cause	• no provision	• extension beyond 17 weeks when delivery occurs after the estimated date
Manitoba – Public Service	• 12 consecutive months of employment	• none	• 17 weeks: up to 11 weeks before birth	• notice in writing 4 to 10 weeks before the estimated date of delivery • medical certificate • reinstated in the same or comparable position with the same wages and benefits	• no provision	• no provision	• no provision
New Brunswick – Labour	• none	• domestic workers, farm workers, child employed by parent or guardian	• 12 weeks: up to 6 weeks before, 6 weeks after, up to a maximum of 17 weeks	• medical certificate stating delivery will probably take place in 6 weeks	• debatable, nothing to prohibit employer from requiring leave • may not refuse to employ a person because of pregnancy	• no clear reference	• no provision
New Brunswick – Public Service	• none	• none	• 5 months: 2 months before delivery and 3 months after birth	• 3 months advance notice • no mention of reinstatement	• no provision	• no provision although employee may use 10 days accumulated sick leave during waiting period of unemployment insurance benefits	• this period may be extended with the presentation of a medical certificate
Newfoundland – Labour	• 12 months continuous employment with the same employer	• domestic servants in premises providing board or lodging for less than 3 persons • employees who are qualified in or training in certain prescribed occupations	• 17 weeks: up to 11 weeks before, 6 weeks after, plus time between expected and actual date of birth. To reduce/increase period requires a medical certificate.	• notice to employer of estimated birth date no later than 15 weeks before that date • medical certificate certifying pregnancy and giving expected date of birth • reinstatement with nothing less beneficial than the wages, duties, benefits and position at the beginning of leave	• may require leave according to legislation	• no provision	• difference between expected and actual date of birth may be additional to the 17 weeks • increase requires medical certificate

Nova Scotia – Labour	• 12 months continuous employment	• domestic servants, practitioners, students in certain fields, professionals, teachers	• 17 weeks: up to 11 weeks before, 6 weeks after. Entitled to a total of 17 weeks. No less than 6 weeks after without a medical certificate.	• notice not mentioned • medical certificate specifying expected date of birth • guaranteed resumption of work • no loss of benefits or seniority	• may require leave to commence when duties cannot reasonably be performed by a pregnant woman of if performance of work is materially affected, from 11 weeks before delivery	• leave could be granted if employer wishes employee to cease working	• may be longer than 17 weeks if the employer requires commencement
Nova Scotia – Public Service	• at least one year of service	• none	• 18 weeks: up to 11 weeks before with a minimum of 7 weeks after birth. May return sooner with medical certificate.	• no notice • entitled to same position after leave with no loss of seniority or benefits	• see next block	• sick leave if employer asks her to cease working	• no provision
Ontario – Labour	• one year and 11 weeks prior to expected date of birth	• students in certain approved work programs, inmates of provincial correctional institutions, offenders performing work under court orders	• 17 weeks: up to 11 weeks before, no less than 6 weeks after without a medical certificate	• 2 weeks notice • medical certificate giving date of birth • if no notice, retroactive notice and a medical certificate must be provided within 2 weeks of commencement of leave • reinstatement in same or comparable work with same salary • also reinstatement after layoffs and discontinued position in a comparable position	• may be asked to commence leave if the performance of work materially affected	• no provision	• no provision
Ontario – Public Service	• more than one year of service	• none	• 17 weeks: up to 11 weeks before birth, at least 6 weeks after birth. May return earlier with medical certificate, and one week notice.	• no notice • reinstatement in former position and will be paid at the same salary level as before leave	• no provision	• no provision	• no provision
Prince Edward Island – Labour	• 12 months continuous employment	• farm labourers	• 17 weeks, prenatal: 11 weeks before estimated birth, post-natal: not less than 6 weeks • when actual date of birth is later than estimated, employee is still entitled to 6 weeks post-natal leave • leave may be shortened at request of employee	• 4 weeks notice • medical certificate • reinstatement in same or comparable position with no loss of benefits or wages	• employer may request employee to begin leave not more than 3 months before the estimated date of birth, onus of proof is on the employer	• may not dismiss, layoff, or suspend an employee by reason only of the fact she is pregnant, temporarily disabled, applied for leave	• if date later than expected, still entitled to six weeks post-natal
Prince Edward Island – Public Service	• none	• none	• 4 months	• does not affect accumulated sick leave or vacation credits	• no provision	• if premature, special leave may be considered	• for personal reasons, up to 2 years
Québec – Labour	• 20 weeks in the preceding 12 months; employee must be working for the employer the day preceding the leave. Employee is considered employed during a strike or lockout.	• farm labourers on farms with 3 employees or fewer, day-care domestics, students employed in a job induction program	• 18 weeks: up to 16 weeks before the expected date of birth; no less than 2 weeks after without a medical certificate • leave may be extended the difference between expected and actual date of birth when the actual date is later; does not apply if 2 weeks leave remains.	• employee is required to give 2 weeks notice of her intention to return to work	• as of 6 weeks before the expected date of birth, employer may require the pregnant employee to produce medical certificate attesting she is fit to work. If not produced in 8 days the employer may oblige employee to take maternity leave immediately.	• if there is a risk of miscarriage or to health of mother or child, employee entitled to a special maternity leave as prescribed by medical certificate — if so, leave provided as of beginning of 8th week preceeding delivery • if legal abortion or spontaneous miscarriage takes place before 20th week preceding expected delivery, employee entitled to maternity leave not in excess of three weeks • if stillborn birth after the 20th week preceding delivery date, maternity leave ends at latest 5 weeks after still birth • breastfeeding mother may furnish certificate that working conditions involve risks to child, requesting reassignment. If not immediately reassigned, she may stop work until reassigned or child weaned.	• regular leave may be extended up to 6 weeks for medical reasons; a medical certificate must be provided • employee who fails to return on established date is presumed to have quit
Saskatchewan – Labour	• 12 months continuous employment	• employees in farming, ranching, or market gardening	• 18 weeks: up to 12 weeks before expected date of birth; return earlier if mutually agreeable (give employer 2 weeks notice of return)	• 4 weeks notice • medical certificate certifying pregnancy and giving expected date of birth • where no application made: total leave 14 weeks, not less than 6 weeks post-natal • reinstatement in same or comparable position with no less than same wages and benefits	• 3 months	• employer cannot dismiss, lay off, suspend or otherwise discriminate because the employee is temporarily disabled due to pregnancy, is pregnant, or has applied for leave	• 6 weeks extension for medical reasons (with medical certificate)
Saskatchewan – Public Service	• 12 consecutive months of employment	• none	• 6 months: 3 months before delivery and 3 months after delivery	• one month notice plus medical certificate • reinstated in same position	• employer may require the employee to take leave not to exceed 2 months immediately prior to the estimated confinement date and/or 2 months immediately subsequent to the date of birth where the pregnancy of an employee and/or the requirements of post-natal care would reasonably interfere with the performance of her duties	• employee cannot be dismissed solely because she is pregnant	• no provision
**Yukon	• 12 months continuous employment	• none	• 17 weeks	• notice in writing at least 4 weeks before leave • medical certificate giving estimated date of birth • if no notice, or if pregnancy is terminated, up to 6 weeks without pay is granted • reinstatement in same or comparable position	• may require leave at any time within period of 6 weeks preceding probable date of birth	• no provision	• no provision

* Amendments to the Labour Code have been passed but not proclaimed.

** Legislation has been passed but not proclaimed.

Table 4

Paternity, Adoption and Other Related Leave

Jurisdiction	Name of Legislation	Paternity Leave	Adoption Leave	Other Related Leave
Canada mostly interprovincial companies	Canada Labour Code	- up to 24 weeks without pay after the birth of a child	- up to 24 weeks without pay upon adoption of a child	-
			- if both parents employed under federal jurisdiction combined leave not to exceed 24 weeks	-
Federal Public Service	Directive Governing Leave for Family Responsibilities	- one day with pay upon the birth of a child	- one day with pay	- two days with pay to care for a sick family member
		- 26 weeks without pay after the birth of a child	- 26 weeks without pay upon the adoption of a child	- ½ day with pay to take family member to an appointment (medical)
			- if both father and mother employed in the federal public service combined total, not to exceed 26 weeks	- up to one year without pay for personal needs
				- not to be taken in conjunction with maternity/ paternity leave
				- up to 5 years without pay to care for and nurture a pre-school age child
Alberta	Public Service Act	-	- up to 6 months unpaid leave upon adoption of a child (1 year qualifying	-
			- 1 day paid for adoption proceedings	-

Table 4 (continued)

Jurisdiction	Name of Legislation	Paternity Leave	Adoption Leave	Other Related Leave
British Columbia	Public Service Act	-	- up to 6 months unpaid leave upon adoption of a child (completion of probationary period, only one parent eligible)	-
Manitoba	Civil Service Act	-	- up to 10 weeks unpaid leave upon adoption of a child (proof of adoption)	-
Nova Scotia	Labour Standards Code	-	- up to 5 weeks unpaid leave upon adoption of a child age 5 or under	-
	Civil Service Act	-	- up to 4 weeks unpaid leave upon adoption of a child age 5 or under	-
Ontario	Public Service Act	-	- up to 6 weeks unpaid leave upon adoption of a child (1 year qualifying)	-
Prince Edward Island	Labour Act	-	- up to 6 weeks upon receipt of notice from the Director of Child Welfare Agency, child 6 years or younger	-

Table 4 (concluded)

Jurisdiction	Name of Legislation	Paternity Leave	Adoption Leave	Other Related Leave
Quebec	An Act Respecting Labour Standards	-	- 2 days without pay upon adoption of a child	-
	Regulation Respecting Labour Standards under An Act Respecting Labour Standards	-		- where there is danger of a miscarriage, 3 weeks unpaid leave - 5 weeks unpaid leave following still birth before the 20th week - 3 weeks unpaid leave following legal abortion before the 20th week
Saskatchewan	Labour Standards Act	- 4 weeks notice must be given (1 year qualifying)	- 4 weeks notice must be given	-
		- up to 6 weeks unpaid leave to be taken any time during the 3 months which surround the birth	- up to 6 weeks unpaid leave commencing on the date of adoption, with qualifying period	-

Table 5

Benefit Provisions in Legislation

Jurisdiction	Benefit Provisions
Canada - mostly interprovincial companies	- seniority maintained - benefits are accumulated during leave
Canada - public service	- seniority maintained - supplemental Unemployment Benefit Plan (SUB): providing employee qualifies for Unemployment Insurance maternity benefits - benefits are usually pr rated for part-time employees (1) provincial medical insurance: transfer to spouse or pay directly (2) Group Surgical/Medical Insurance: coverage automatic, payment by lump sum or on a monthly basis for the duration of the absence (3) Superannuation: employer continues to pay, employee pays on return (4) Disability or long term disability insurance continued during leave, pay on return (5) Public Service Management Insurance - must pay in advance to be covered (6) QPP/CPP: no deduction, no catch-up payments
Unemployment Insurance	- maternity benefits for 15 weeks, after a 2 week waiting period - must have 20 weeks insurable employment, 10 of which are between the 30th and 50th week before the week of confinement - benefits paid at 60 per cent of regular earnings (to a maximum)
Alberta: labour	- retain benefits accumulated prior to leave, no contributions required while on leave
Alberta: public service	- employee is responsible for pre-paying her own and the employer's portion of group life and health care insurance - dental claims may not be submitted until reinstated - Blue Cross: employee pays all - pension: employee buys back upon reinstatement - continues to earn vacation during first 22 days of leave

Table 5 (continued)

Jurisdiction	Benefit Provisions
British Columbia: labour	- benefits are accumulated during leave
British Columbia: public service	- employees have the option to continue payments on benefit plans
Manitoba: labour	- no loss of benefits accrued prior to leave
Manitoba: public service	- same level of benefits upon reinstatement
New Brunswick: labour	- none earned during leave
New Brunswick: public service	- an employee may use up to 10 days sick leave for U.I. waiting period - no loss of benefits accrued prior to leave
Newfoundland: labour	- same as that which employees had at beginning of leave, retained during leave unless otherwise agreed
Nova Scotia: labour	- no loss of seniority or benefits accrued prior to leave
Nova Scotia: public service	- no loss of seniority or benefits accrued prior to leave
Ontario: labour	- no loss of benefits or seniority accrued prior to leave
Ontario: public service	- insurance plans (life, health, dental) are continued as long as employee continues payment - vacation leave is not accumulated - pension may be bought back upon reinstatement
Prince Edward Island: labour	- employer not obliged to pay pension benefits in respect of any period maternity leave granted
Prince Edward Island: public service	- leave does not affect previously accumulated benefits
Quebec: labour	- no loss of benefits (subject to regular payment, part of which is paid for by the employer)

Table 5 (concluded)

Jurisdiction	Benefit Provisions
Saskatchewan: labour	- same wages and benefits as before commencement of maternity leave, no loss of seniority or pension
Saskatchewan: public service	- benefits are not accumulated during leave - disability and group life insurance coverage may continue with retroactive payments upon reinstatement - superannuation paid upon reinstatement

Travail Canada
Labour Canada

CONGÉS DE MATERNITÉ ET DE SOINS AUX ENFANTS AU CANADA

Canada

CONGÉS DE MATERNITÉ ET DE SOINS AUX ENFANTS AU CANADA

BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

Publié sous l'autorité du ministre du Travail,
gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

N° de catalogue de Travail Canada: L24-1218/84F

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

N° de cat. L31-44/1985

ISBN 0-662-53450-6

Imprimé au Canada

AVANT-PROPOS

Au cours des quinze dernières années, la population active canadienne a dû faire face à de profondes mutations. La plus importante de ces mutations est l'augmentation rapide du taux d'activité des femmes. À l'heure actuelle au Canada, une femme sur deux occupe un emploi rémunéré, et 44 % des femmes qui vivent dans une famille biparentale et ont des enfants de moins de six ans font partie de la population active. Le pourcentage des femmes qui travaillent, vivent avec leur mari et ont des enfants âgés de 6 à 15 ans est encore plus grand, soit 64 %. Par suite de cette augmentation du taux d'insertion des femmes dans la vie active, il semble qu'on s'éloigne du modèle traditionnel de partage des responsabilités entre l'homme et la femme pour adopter une attitude plus coopérative à l'égard des fonctions liées au soin des enfants et aux tâches ménagères.

Outre les besoins des familles traditionnelles, il faut aussi traiter de la situation à laquelle sont confrontées les familles monoparentales. En 1982, 300 000 femmes et 115 000 hommes qui travaillaient étaient des parents sans conjoint, chargés d'enfants de moins de 16 ans. La plupart d'entre eux devaient assumer la totalité des responsabilités relatives au soin de ces enfants.

Il est évident qu'il faut améliorer les politiques socio-économiques afin de permettre aux femmes et aux hommes de réussir à combiner vie active et responsabilités familiales sans s'exposer à des pertes importantes sur le plan financier et professionnel. Comme les années cruciales pour l'orientation de la carrière correspondent à peu près chez la femme aux années au cours desquelles son taux de fécondité est le

plus élevé, les lois ou les conventions collectives ne devraient pas lui imposer un dilemme aussi pénible. Par ailleurs, le rôle du père, au moment de la naissance et de la grossesse, doit être reconnu grâce à des dispositions plus généreuses à l'égard du congé de paternité. Forts intéressants aussi sont les congés accordés aux hommes et aux femmes à l'occasion d'une adoption et de responsabilités familiales spéciales. Or, on constate que les dispositions relatives à ces congés s'améliorent lentement.

Cette publication présente une vue d'ensemble des dispositions qui s'appliquent, à l'heure actuelle, à la maternité et au soin des enfants au Canada, y compris les congés de paternité et d'adoption. Elle donne des renseignements concernant les dispositions sur les congés et les avantages sociaux que prévoient les lois fédérales et provinciales et les conventions collectives. Ceux qui ont lu la version de 1981 remarqueront plusieurs changements, particulièrement en ce qui concerne les modifications législatives du Code canadien du travail et l'inclusion du congé de maternité dans la législation applicable au Yukon.

INTRODUCTION

Cette publication est divisée en deux parties, la première traitant des congés, et la seconde, des prestations. On y examine à la fois la législation canadienne et les conventions collectives.

Il est important que le lecteur comprenne bien la différence entre "congé" et "prestations". Un congé est une période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter du travail. Le congé peut être payé ou non, dépendant des conditions. Les prestations sont des sommes d'argent versées à un employé, en général quand cet employé est absent du travail et qu'il n'est pas payé pendant ce temps.

En étudiant les diverses législations, le lecteur devra également garder à l'esprit qu'il y a plusieurs juridictions. Au niveau fédéral, un travailleur peut relever de ce qu'on appelle la juridiction fédérale. Dans ce cas, c'est le Code canadien du travail qui s'applique, sauf pour les membres de la Fonction publique fédérale qui relèvent d'une juridiction législative distincte[1]. Ces employés et leurs employeurs sont soumis à un certain nombre de lois et de règlements. Au niveau provincial, il existe également deux juridictions distinctes. Les employés des fonctions publiques provinciales sont régis par les lois et règlements de ces fonctions publiques, tandis que tous les autres employés des provinces sont soumis aux lois provinciales. Dans le cas des travailleurs syndiqués, les clauses des conventions collectives ont préséance sur toute autre loi.

---

[1]Le Code canadien du travail s'applique aux employés d'organisations interprovinciales s'occupant de transport, de communications et de banques. Code canadien du travail, Partie III.

Le tableau 3, Dispositions législatives sur les congés de maternité, fait une récapitulation par juridiction. (Les Territoires du Nord-Ouest n'ayant pas de loi précise à cet égard, ils n'ont pas été inclus dans le tableau.)

PREMIÈRE PARTIE - LES DISPOSITIONS SUR LES CONGÉS DANS LES LOIS CANADIENNES ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

A. LA LÉGISLATION

LES CONGÉS DE MATERNITÉ

L'admissibilité

Les périodes d'admissibilité étaient, au départ, conçues pour protéger l'employeur dans les cas où une employée n'avait pas démontré qu'elle s'intéressait sérieusement à son travail. Aussi, dans la plupart des lois, une femme n'est admissible au congé de maternité qu'au bout d'une certaine période de service.

Cette période d'admissibilité est liée aux conditions de réintégration et de protection du travail des lois du travail portant sur la maternité. Si dans la plupart des cas, le travail d'une employée est protégé pendant qu'elle est enceinte ou en congé de maternité, elle peut ne pas pouvoir réintégrer ses fonctions à son retour si elle n'a pas complété la période d'admissibilité. Cette exigence handicape de nombreuses femmes, ainsi que l'a reconnu récemment la Colombie-Britannique qui a abandonné ce critère dans sa loi sur les normes de travail.

Toutes les juridictions fédérales et provinciales au Canada imposent une période d'admissibilité, à quatre exceptions près: le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique, ainsi que les lois de la fonction publique du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard.

Les autres juridictions précisent des périodes données d'admissibilité qui vont de six mois à un an et 11 semaines[2]. Le règlement du Québec sur les normes du travail présente une variante: une travailleuse

---

[2]Se reporter au tableau de l'annexe A pour plus de détails.

doit avoir travaillé 20 semaines au cours des mois précédant le congé, et être au travail au moment où elle fait sa demande de congé.

La période d'emploi continue

La plupart des clauses d'admissibilité comprennent l'expression "période d'emploi continue". À première vue, ce concept semble sans ambiguïté, faisant référence à une période désignée d'emploi sans interruption. Son interprétation devient plus délicate quand il s'agit d'une employée à temps partiel ou saisonnière.

La plupart des juridictions n'ont pas de définitions précises des employés à temps partiel, même s'il semble que la plupart d'entre elles accordent des congés de maternité à cette partie de la population active. Les travailleuses à temps partiel deviennent admissibles à des congés en faisant la preuve d'une relation d'employée à employeur, ce qui revient souvent à répondre aux exigences de la période d'admissibilité appropriée.

En étudiant les divers régimes reliés au temps partiel, on découvre d'autres problèmes. Alors qu'on accepte généralement de définir comme continu le travail à temps partiel qui s'apparente au travail à plein temps (un nombre d'heures fixe par semaine, chaque semaine), la situation est beaucoup moins claire quand on parle d'heures irrégulières. Par exemple, les gens qui ne travaillent qu'une partie de l'année, chaque année, mais à plein temps. D'un côté, cela pourrait être considéré comme une période d'emploi continue car l'horaire est régulier, ce qui laisse entendre une relation employée-employeur. D'un autre côté, comme il peut y avoir des interruptions de travail importantes, les chances de répondre aux exigences de la période d'admissibilité sont plutôt faibles dans la plupart

des juridictions. Afin que toutes les travailleuses soient protégées, la période d'admissibilité donnant droit au congé de maternité devrait être éliminée ou modifiée pour couvrir ces diverses formes d'emploi.

Il y a d'autres situations qui peuvent être interprétées comme des interruptions de l'emploi. À l'exception de la législation du travail du Québec et du Code canadien du travail, aucune loi ne précise ce qu'il advient de la période d'emploi continue, en cas de grève ou de mise à pied. De même, si quelques jours de maladie ne constituent pas une interruption, une période de maladie prolongée pourrait être interprétée comme telle. La décision est, dans une large mesure, laissée à l'employeur.

Enfin, il faut bien définir quand commence la période d'admissibilité et quand elle se termine. Dans les provinces de Terre-Neuve et de l'Ontario, la législation du travail prévoit que la période d'admissibilité est comptée à rebours à partir de la date prévue de la naissance. Les autres juridictions ne précisent pas si la période d'emploi continue doit être révolue lorsque l'employé donne son préavis ou prend son congé, ou si elle s'étend jusqu'à la date de l'accouchement. Ce sont pourtant des questions critiques.

La durée du congé

Dans la plupart des législations fédérales et provinciales du travail, les femmes ont droit à 17 ou 18 semaines de congé de maternité, selon la juridiction dont elles relèvent[3].

Les diverses lois de la fonction publique donnent toute une gamme de durées de congés de maternité. Cela va de quatre mois, à l'Île-du-Prince-Édouard, à 37 semaines, pour la Fonction publique fédérale. Si

[3]Se reporter au tableau 3, Dispositions législatives sur les congés de maternité.

elles y ont droit, les femmes toucheront des prestations d'assurance-chômage pendant une partie de ce congé[4].

Le Préavis

À l'exception du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse, toutes les juridictions exigent un préavis officiel, accompagné d'un certificat médical valide attestant la grossesse. Si, en Colombie-Britannique, il n'y a pas de limite de temps, la majorité des autres juridictions précisent que cet avis doit être donné deux, trois ou quatre semaines avant le départ. C'est Terre-Neuve qui exige le préavis le plus long, soit 15 semaines.

Les fonctions publiques de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du Nouveau-Brunswick demandent un préavis de trois mois, alors qu'au Manitoba, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan, il n'est que d'un mois. Les autres juridictions ne précisent pas de limites.

Six juridictions ont des clauses permettant à une femme qui est obligée de quitter son travail de prendre congé avant d'avoir donné son préavis: le Code canadien du travail et les lois de l'Alberta, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec et de la Saskatchewan.

Le début et la fin du congé

La plupart des juridictions précisent la période pendant laquelle le congé doit être pris, indiquant la durée maximale du congé disponible avant la naissance. Ce congé prénatal peut varier de six semaines au Nouveau-Brunswick à 16 semaines au Québec; il est de 11 semaines pour six juridictions[5]. Au Québec, en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, une femme enceinte peut transférer à un autre emploi si sa santé ou celle de l'enfant à naître est compromise.

---

[4]Se reporter à la Partie II de cette publication.

[5]Se reporter au tableau 3.

Une employée peut être obligée à prendre son congé de maternité si l'employeur peut prouver que sa grossesse affecte matériellement son rendement au travail. La législation confère ce droit à l'employeur dans de nombreuses provinces. L'Alberta et la Saskatchewan imposent toutefois des limites à ce droit puisqu'il ne peut être exercé qu'à compter de la douzième semaine qui précède la date prévue de la naissance, alors qu'au Québec le délai est de six semaines. À Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, en Ontario et au Manitoba, c'est une question d'interprétation mais il incombe à l'employeur de justifier sa demande.

Plusieurs juridictions prévoient un congé post-natal obligatoire même si sa durée dépend le plus souvent de la longueur du congé prénatal. Quand des limites sont imposées, elles peuvent varier énormément, allant par exemple de deux semaines au Québec, à trois mois au Nouveau-Brunswick. Cette période peut être réduite sur présentation d'un certificat médical attestant que la santé de l'employée lui permet de retourner au travail.

La protection de l'emploi

La protection de l'emploi est l'un des aspects les plus importants de la législation sur les congés de maternité. Toutes les juridictions, à l'exception de celle du secteur public du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard, offrent une certaine protection aux travailleuses qui ont droit au congé de maternité. Les codes du travail du Canada, de la Colombie-Britannique, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec et de la Saskatchewan précisent qu'une employée ne peut pas être mise à pied uniquement parce qu'elle est enceinte. La Colombie-Britannique va plus loin en interdisant à un employeur de mettre fin à un emploi ou de

modifier les conditions de travail d'une employée parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a fait une demande de congé, à moins que l'employée n'ait donné son consentement par écrit.

Dans le cas des femmes enceintes à la recherche d'un emploi, la nouvelle loi du Nouveau-Brunswick sur les normes minimales d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la personne assurent une protection. Elles précisent qu'un employeur ne peut refuser, pour cette seule raison, d'embaucher une postulante qui est enceinte. Les clauses sur la protection de l'emploi contribuent à la protection de l'employée mais n'apportent pas une sécurité d'emploi totale. Dans de nombreuses juridictions, le renvoi, ou la mise à pied, doit être motivé par des raisons autres que la grossesse. Quand seules les travailleuses admissibles au congé de maternité bénéficient de la protection, les autres sont sans défense.

Une autre question qui se pose est la protection effective de l'emploi, une fois le congé de maternité terminé. Or, aucune législation n'assure de protection à l'employée après cette période. On pourrait donc imaginer qu'un employeur reprenne une employée pour une journée et lui donne son avis de mise à pied le lendemain. Sans vouloir insinuer que les employeurs cherchent des échappatoires à la loi, il est évident que notre législation laisse une porte ouverte.

La maladie due à la grossesse

Les gens pensent couramment que la reproduction étant une fonction naturelle des femmes, les malaises et les problèmes qu'une grossesse entraîne ne sont pas des maladies, à moins que la grossesse n'ait augmenté des difficultés existantes ou ne les ait provoquées. Alors que la plupart des juridictions ne prévoient pas explicitement des congés de maladie en cas de problèmes reliés à la grossesse, les fonctions publiques

de l'Alberta et du gouvernement fédéral permettent les congés à cette fin, s'ils sont justifiés par un certificat médical.

Quelques autres dispositions législatives s'appliquent cependant dans ce cas. La loi sur les normes du travail et le règlement 234/74 de la fonction publique de la Saskatchewan, le Code canadien du travail et la Loi du travail de l'Île-du-Prince-Édouard précisent qu'une employée ne peut être mise à pied parce qu'elle est temporairement incapable de travailler à cause de sa grossesse. Les fonctionnaires du Nouveau-Brunswick peuvent utiliser jusqu'à dix jours de congés de maladie accumulés au cours des deux semaines d'attente qui s'écoulent avant qu'elles aient droit de toucher les prestations d'assurance-chômage. De la même façon, dans les secteurs publics de la Colombie-Britannique et de l'Alberta, une employée ayant droit à des congés de maladie peut en bénéficier si sa maladie est due à sa grossesse. La loi sur la fonction publique de la Nouvelle-Écosse prévoit qu'une employée peut bénéficier d'un congé de maladie si l'employeur souhaite qu'elle cesse de travailler avant le début de son congé de maternité. La législation du Québec permet le recours à des congés spéciaux s'il y a un risque d'avortement ou que les conditions de travail compromettent la santé de l'enfant. L'employée doit présenter un certificat médical valide qui précise la durée du congé nécessaire.

Le 15 décembre 1983, le Conseil du Trésor du Canada a approuvé deux modifications qui touchent les politiques régissant les prestations accordées aux employés de la Fonction publique à l'occasion de la naissance d'un enfant.

La première modification permet aux employées enceintes de décider de la date à laquelle débutera leur congé de maternité non payé, que ce soit à partir de la date de la fin de la grossesse ou bien, avant ou

après cette date. Il est maintenant possible d'utiliser des crédits de congé annuel et de congé compensataire pour faire reporter le début du congé de maternité non payé. Les employées qui décident de faire reporter le début de leur congé de maternité non payé après la date de la fin de la grossesse peuvent utiliser normalement leurs crédits de congé de maladie pendant la période d'invalidité qui précède ou suit immédiatement, à condition de fournir une preuve convenable de leur incapacité de travailler, conformément aux dispositions applicables concernant les congés de maladie. Les employées devront habituellement avertir l'employeur au moins quatre semaines avant le premier jour de la période d'absence pendant laquelle la fin de la grossesse est prévue.

La deuxième modification accorde aux employées une autre journée de congé payé à l'occasion de la naissance d'un enfant, journée dont les employés de sexe masculin étaient les seuls à bénéficier jusqu'à maintenant.

La Commission canadienne des droits de la personne a défini une politique en ce qui concerne les maladies dues à la grossesse[6]. Elle établit ainsi une distinction entre les types de congés. Pendant la première période, qui est généralement de six à huit semaines, l'employée est en général médicalement inapte au travail; pendant la seconde, l'enfant a besoin de soins continuels. La Commission estime donc qu'au cours de la première période, la travailleuse doit avoir droit aux mêmes congés et aux mêmes prestations que les autres travailleurs qui sont médicalement inaptes au travail. Cela comprend les congés de maladie, qu'ils soient payés ou non, les prestations d'assurance invalidité et tous les autres congés non

---

[6]Lettre d'information de la Commission canadienne des droits de la personne, volume 4, n° 2, mars 1981.

payés dont disposent les employés d'un milieu de travail particulier. Il s'agit en fait de traiter de la même façon tous les employés qui sont médicalement inaptes au travail.

La Direction des droits de l'Homme du ministère du Travail de la Colombie-Britannique a instauré en 1976 une Commission d'enquête. Cette commission affirme qu'une employée malade à cause de sa grossesse doit être traitée de la même façon que tout employé incapable de travailler pour cause de maladie, et que les prestations de maladie devraient donc s'appliquer.

Le congé prolongé

Une façon de prolonger le congé de maternité est de prévoir un congé égal au laps de temps qui sépare la date prévue et la date réelle d'accouchement. Le Code canadien du travail et les lois du travail du Manitoba, de Terre-Neuve, de l'Alberta, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Québec contiennent cette clause, même si celle du Québec ne s'applique pas lorsqu'une employée dispose encore de deux semaines de congé quand l'accouchement survient plus tard que prévu.

Les lois de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Nouveau-Brunswick, du Québec, de Terre-Neuve et de la Saskatchewan prévoient que le congé de maternité peut être prolongé; toutes ces provinces exigent un certificat médical, à l'exception de Terre-Neuve.

Le Québec prévoit que, dans certaines conditions, une mère qui allaite son enfant peut avoir droit à un congé additionel. Sur présentation à l'employeur d'un certificat médical attestant que ses conditions de travail présentent un risque pour l'enfant qu'elle allaite, elle peut

demander à être affectée à d'autres fonctions. Si un autre poste n'est pas immédiatement disponible, elle peut cesser de travailler jusqu'à sa réaffectation ou au sevrage de l'enfant.

Le congé de paternité

Quand la mère souhaite retourner au travail après la naissance, le congé de paternité pourrait être très intéressant, même s'il n'était pas payé, car les deux parents pourraient partager l'expérience et la responsabilité de s'occuper d'un enfant à plein temps.

Rares sont les juridictions canadiennes qui prévoient des congés de paternité. Les fonctionnaires fédéraux qui ne sont pas protégés par une convention collective (employés exclus) relèvent directement du Conseil du Trésor et bénéficient du régime le plus complet qui soit[7]. Ils disposent d'un jour de congé payé à la naissance de leur enfant et peuvent prendre jusqu'à 26 semaines de congé de paternité non payé. Si l'épouse de l'employé est également au service de la Fonction publique fédérale et est une employée exclue, les congés de paternité et de maternité pris après la date de naissance de l'enfant ne doivent pas dépasser 26 semaines.

Les autres lois qui prévoient actuellement des congés de paternité sont la loi sur les normes du travail de la Saskatchewan et le Code canadien du travail. Selon la loi sur les normes du travail de la Saskatchewan, les employés qui satisfont à une période d'admissibilité de 12 mois, peuvent prendre jusqu'à six semaines de congé non payé, au moment de leur choix, pendant les trois mois qui entourent la date prévue pour la naissance. L'employeur exige un préavis de quatre semaines. Toutefois, si

---

[7]L'expression "employés exclus" désigne les employés qui n'appartiennent pas à un syndicat car une telle adhésion pourrait être à l'origine de situations de conflit d'intérêts avec leurs responsabilités de gestion.

l'employé ne peut respecter cette obligation, il aura droit à six semaines de congé continu, qui doit commencer avant que trois semaines se soient écoulées depuis l'accouchement.

D'après les modifications récentes (juin 1984) au Code canadien du travail, un des parents peut avoir un congé parental non rémunéré de 24 semaines pour soins donnés à un nouveau-né ou à un enfant adopté. Si les deux parents veulent avoir ce congé, la période de congé totale ne peut pas dépasser 24 semaines. Ce congé parental est supplémentaire au congé de maternité de 17 semaines.

Le congé d'adoption

Les congés d'adoption sont un peu plus faciles à obtenir que les congés de paternité. Les difficultés surgissent quand les agences d'adoption exigent une période plus longue que les congés d'adoption prévus par la loi. Dans la plupart des cas, l'un des parents adoptifs, de préférence la mère, doit passer de six mois à un an à la maison, selon l'âge de l'enfant. Cette obligation est prévue pour permettre à l'enfant de s'intégrer à la famille, ainsi que pour créer et stabiliser la relation entre l'enfant et ses parents adoptifs. Dans la plupart des juridictions, l'un des parents, en général la mère, est obligé de cesser de travailler. De plus, dans l'état actuel des choses, les parents adoptifs bénéficient souvent de moins d'attention que les parents naturels[8].

Les congés non payés, lors de l'adoption d'un enfant, vont de deux jours au Québec, à six semaines dans la Fonction publique fédérale

---

[8]La politique de la Commission canadienne des droits de la personne énonce que tous les parents devraient bénéficier des mêmes avantages en ce qui concerne les congés et les prestations, qu'ils soient homme ou femme, parent adoptif ou naturel. Lettre d'information sur les droits de la personne, volume 4, n° 2.

(pour les employés exclus). Seuls la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec et le Canada prévoient ces congés dans leurs lois. Par contre, toutes les fonctions publiques les offrent, à l'exception de celles du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. Les employés exclus de la Fonction publique fédérale ont également droit à un jour de congé payé à l'adoption d'un enfant. (Pour de plus amples renseignements sur les congés d'adoption, se reporter au tableau 4.)

Dans la plupart des juridictions, il faut satisfaire à une période d'admissibilité avant d'avoir droit à un congé d'adoption. Cette période peut aller de six mois à un an d'emploi continu. Dans certains cas, le postulant doit être un employé permanent. Il n'y a qu'au Manitoba, en Nouvelle-Écosse et au Québec qu'il n'y a pas de période d'admissibilité (se reporter au tableau 4).

Autres congés pour obligations familiales

Jusqu'à maintenant, il n'y a que deux juridictions à permettre des congés pour des raisons familiales, autres que la maternité, la paternité ou l'adoption. Ce sont la Fonction publique fédérale et le Québec.

Le programme de la Fonction publique fédérale répond à toute une variété de besoins. Un employé exclu qui satisfait à la période d'admissibilité peut prendre deux jours consécutifs, jusqu'à concurrence de cinq jours payés par an, pour s'occuper d'un membre de la famille qui est malade (ce qui inclut les enfants, le conjoint, les parents et d'autres membres de la famille vivant sous le même toit que l'employé). Il leur est aussi possible de demander un congé d'une demi-journée pour accompagner un membre de la famille chez le médecin, le dentiste ou à l'école.

Ces employés de la Fonction publique fédérale ont également accès à des périodes plus longues de congé, sans rémunération. Ces employés peuvent s'absenter pendant un an pour des motifs personnels. On considère que ce congé est consacré aux responsabilités parentales ou familiales, mais qu'il ne peut être pris conjointement avec un congé de maternité ou de paternité. Les employés exclus peuvent également prendre un congé de cinq ans sans solde pour s'occuper d'un enfant d'âge pré-scolaire. Ce congé peut être pris en une seule fois ou fractionné, mais il ne peut au total dépasser cinq ans.

La loi du Québec permet d'autres congés rattachés à la grossesse. Une mère qui risque de faire une fausse couche ou dont la santé est affectée peut prendre un congé dès le début de la huitième semaine qui précède la date de l'accouchement. Un certificat médical est alors exigé. En cas d'avortement légal ou de fausse couche naturelle qui survient avant le début de la 20^{e} semaine qui précède la date normale de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité qui ne dépasse pas trois semaines. Dans le cas de la naissance d'un enfant mort-né après la 20^{e} semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la mère a alors droit à un maximum de cinq semaines de congé. Les conditions d'admissibilité sont les mêmes que pour les congés de maternité.

B. LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les renseignements sur les conventions collectives qu'on retrouve dans ce cette étude proviennent d'une analyse des conventions collectives canadiennes de tous les secteurs d'activités qui touchent 200 employés et plus (à l'exception du secteur de la construction)[9]. Ce qui suit est une récapitulation des clauses sur les congés de maternité, d'accouchement, de paternité et d'adoption. Le lecteur doit toutefois se souvenir que seulement 24 p. 100 des femmes sont syndiquées.

Le congé de maternité

Les clauses qu'on retrouve dans les conventions collectives sont très différentes les unes des autres.

Parmi les conventions qui prévoient des congés de maternité, 71,4 p. 100 excèdent les limites fixées par la loi. La plupart, soit 617, touchent 792 240 employés et offrent au moins six mois de congé de maternité. Dans 180 conventions collectives, les femmes disposent de cinq mois. En tout, ces conventions touchent plus d'un million de travailleuses.

Le régime qu'a négocié le Front commun du Québec, qui regroupe 200 000 fonctionnaires québécois, soit environ le cinquième de la main-d'oeuvre féminine active de la province, accorde le droit de prendre jusqu'à deux années de congé de maternité et de paternité sans traitement, pendant lesquelles les années d'ancienneté continuent de s'accumuler et où l'employé peut continuer de bénéficier des avantages sociaux s'il décide d'en assumer les frais.

Un des principaux problèmes auxquels les femmes en congé de maternité sont confrontées est celui du statut de leur emploi après la fin de leur congé. Pour l'ensemble des conventions collectives étudiées,

---

[9] Dispositions des conventions collectives au Canada groupant 200 employés ou plus (à l'exception de la construction) avril 1982, Direction des données du travail, Division de la négociation collective, Travail Canada, n° L82-31-4-1982 au catalogue.

du congé de maternité, alors que 12 p. 100 autorisent l'accumulation de l'ancienneté pendant l'absence. C'est là un élément important si l'on veut éviter un recul de son plan de carrière. En laissant une femme en congé de maternité continuer d'accumuler de l'ancienneté, l'employeur lui permet de suivre ses collègues qui continuent à travailler.

Les lecteurs qui souhaitent obtenir davantage de renseignements sur leur propre convention collective devraient contacter leurs représentants syndicaux. Ceux qui souhaitent obtenir de plus amples renseignements sur un type particulier de convention collective peuvent s'adresser à la Division de la négociation collective de Travail Canada[10].

Le congé de paternité

Les congés de paternité sont aussi oubliés dans les conventions collectives que dans les lois. Ils se limitent généralement à une journée, avec ou sans traitement, à la naissance d'un enfant. Alors qu'on insiste davantage sur le rôle du père lors de la naissance et face à ses enfants en bas âge, il faut constater que les conventions collectives ne progressent pas à la même vitesse que les désirs des pères de famille.

Si les congés de paternité ne sont pas nommément inclus dans de nombreuses conventions collectives, beaucoup d'entre elles contiennent par contre des clauses qui permettent de s'absenter et dont l'application est laissée à la discrétion de l'employeur. Il s'agira alors de congé pour des motifs personnels, et même si l'on ne dispose d'aucune donnée, c'est un congé auquel un nouveau père peut avoir recours pour s'absenter. On en trouve un exemple dans la convention collective des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba, section 832, Banque de Commerce

---

[10] Travail Canada, Division de la négociation collective, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

canadienne impériale, qui permet à un employé de s'absenter pour des raisons personnelles majeures (familiales ou autres). L'employeur ne devrait pas refuser sans motif sérieux un tel congé à l'employé s'il n'entrave pas le fonctionnement de la succursale. Même si cet avantage ne porte pas l'étiquette "congé de paternité", il permet à un employé de s'absenter pour la naissance de son enfant.

C'est dans le cadre de la juridiction fédérale qu'on retrouve quelques-unes des conventions les plus innovatrices. Certains groupes d'employés, comme les commis et les traducteurs, peuvent avoir jusqu'à 26 semaines de congé de paternité sans traitement.

Dans le secteur privé, la section 7024 des métallurgistes a négocié récemment deux semaines de congés payés pour les travailleurs qui veulent s'occuper de leur famille quand leur conjoint doit être hospitalisé pour des raisons de santé ou de maternité. C'est un événement important, surtout pour cette section qui est uniquement composée d'hommes. On peut certainement y voir le reflet de l'importance que les pères accordent à ce type de congé.

En Colombie-Britannique, le personnel du Capilano College peut prendre jusqu'à 12 mois de congé parental sans traitement à la naissance d'un enfant.

Le congé d'adoption

Il y a assez peu de conventions collectives qui renferment des clauses importantes pour les congés d'adoption. Toutefois, l'employé peut avoir accès à des congés additionnels conçus pour répondre aux besoins personnels, et cela en fonction de la politique de chaque employeur. Les clauses des conventions collectives sont trop diversifiées pour être décrites ici; toutefois, on en donnera quelques exemples.

Le Conseil des écoles séparées du comté de Lincoln, à St. Catharines, en Ontario, dispose d'un excellent régime de congé d'adoption. Les enseignants du niveau élémentaire, à condition d'avoir donné un préavis de trois mois, peuvent disposer d'un congé d'adoption pouvant atteindre 12 mois. Ce congé doit commencer au début d'un des trimestres scolaires, soit septembre, janvier ou mars. Les enseignants ne perdent pas leur ancienneté ni leurs avantages sociaux et peuvent prolonger ce congé d'une autre année.

La section 1400 du Syndicat canadien de la Fonction publique d'Ottawa (Conseil d'éducation) accorde un mois de congé d'adoption, auquel peuvent se rajouter six autres mois s'ils sont exigés par l'agence d'adoption. L'employé doit avoir travaillé pendant une période continue d'un an et donner un préavis de trois semaines. À la fin de son congé, il retrouvera le même poste, au même taux de rémunération.

Les professeurs de l'université de Windsor, en Ontario, disposent de cinq jours de congé d'adoption payé, tout en continuant de bénéficier des avantages sociaux, quand ils ont travaillé pendant 12 mois.

La convention collective de l'Union des employés des services, section 298, de l'université McGill, à Montréal, accorde jusqu'à 10 semaines de congé d'adoption payé, à compter de la date de l'adoption. Si le conjoint relève de la même convention, il ou elle a droit à deux jours avec salaire.

Les employés du gouvernement de la Colombie-Britannique ont un jour de congé payé lors de l'adoption d'un enfant et peuvent prendre six mois additionnels de congé sans traitement.

Les lecteurs qui souhaitent obtenir davantage de détails sur ces congés et les conditions dans lesquelles ils sont accordés, devraient s'adresser à leur syndicat.

QUESTIONS - PREMIÈRE PARTIE

1. **Comment faire pour savoir quelle législation du travail s'applique dans mon cas?**

   Il n'y a qu'un faible pourcentage de la main-d'oeuvre canadienne à relever de la législation fédérale. Celle-ci s'applique aux employés oeuvrant dans des entreprises de radio et de télévision, des compagnies de téléphone et de télégraphe, des banques à charte, des compagnies aériennes interprovinciales, des compagnies de chemin de fer et de camionnage, de navigations et d'expéditions, quelques compagnies minières et les sociétés de la Couronne. La Fonction publique fédérale relève de la juridiction du Conseil du Trésor. Tous les autres travailleurs dépendent soit de la législation provinciale sur le travail, soit de celle de la fonction publique de leur province. Les employés voulant tirer au clair tout problème concernant cette juridiction devraient contacter leur ministère provincial du travail.

2. **Si je suis syndiqué, est-ce que ma convention collective l'emporte sur les dispositions législatives sur les congés pour prendre soin d'un enfant?**

   Oui. Si les clauses de votre convention collective sur les soins à donner à un enfant, sont plus avantageuses que celle de la législation qui s'applique à vous (ce qui est le plus souvent le cas), vous pouvez en tirer parti. Vous pouvez choisir entre les clauses de votre convention collective et celle de la législation du travail qui s'appliquent à votre cas.

3. **Est-ce que la politique des droits de la personne sur les maladies dues à la grossesse me permet de prendre des congés de maladie pendant ma grossesse, contre le gré de mon employeur?**

Pas nécessairement. Vous devez respecter la politique de votre employeur sur les congés de maladie. Toutefois, si vous pensez que d'autres collègues ont droit à des congés qui vous sont refusés sans raison valable, vous devriez en référer au Bureau des droits de la personne de votre juridiction.

4. **Que se passe-t-il si mon enfant est prématuré?**

Si un accouchement prématuré intervient avant que vous n'ayez complété la période d'admissibilité, vous n'avez peut-être pas droit à un congé et risquez alors de perdre votre emploi. En Colombie-Britannique, la législation ne prévoit pas de période d'admissibilité et ce problème ne se se poserait pas. Certaines juridictions du travail et les fonctions publiques de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Manitoba, du Québec, de la Saskatchewan et de la Nouvelle-Écosse prévoient des congés en cas de naissance prématurée en précisant qu'une employée peut quitter le travail avant qu'elle ait donné son préavis.

5. **Travaillant à temps partiel, ai-je droit à un congé pour prendre soin d'un enfant?**

Dans toutes les juridictions, les travailleurs à temps partiel n'ont pas les mêmes droits en matière de congés que les employés à plein temps. Règle générale, l'admissibilité consiste en une preuve valide de relation permanente entre employé et employeur, ce qui suppose généralement la même période d'admissibilité que pour les travailleurs à plein temps.

6. **Suis-je assuré, en retournant au travail, de retrouver mon ancien poste?**

Dans la plupart des juridictions, oui. On précise toutefois dans certaines provinces que s'il n'est pas possible de vous réintégrer à l'ancien poste, vous aurez un poste comparable, avec le même niveau de salaire et d'avantages sociaux.

7. **En tant que fonctionnaire fédéral, ai-je le droit de prendre 37 semaines de congé de maternité? Est-ce que mon conjoint peut prendre 26 semaines additionnelles de congé de paternité?**

Non. Vous avez droit à 11 semaines de congé de maternité avant la naissance et 26 semaines après. Si les deux parents sont à l'emploi de la Fonction publique fédérale, ils n'ont droit qu'à un total de 26 semaines de congé de maternité et de paternité après la date d'accouchement. Vous auriez intérêt à relire votre convention collective pour avoir les détails exacts qui s'appliquent à votre unité de négociation.

DEUXIÈME PARTIE - LES DISPOSITIONS SUR LES PRESTATIONS DANS LA LOI CANADIENNE ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les dispositions sur les prestations, qui précisent les allocations accordées lors d'un congé pour les soins d'un enfant peuvent, dans l'ensemble, se classer dans trois grandes catégories. La première, et aussi la plus courante, est celle des prestations de maternité prévues par la Loi sur l'assurance-chômage. On retrouve dans la seconde catégorie les prestations qui sont parfois accordées par des employeurs sous la forme d'un régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage (PSAC). En troisième lieu, on trouve les prestations prévues aux conventions collectives.

PRESTATIONS SELON LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Les prestations d'assurance-chômage en cas de maternité et d'adoption représentent 60 p. 100 du salaire normal de l'employé, sans dépasser un plafond, et elles sont versées pendant 15 semaines[11]. En 1984, les prestations hebdomadaires maximales étaient 255 $. Seules les femmes qui satisfont aux exigences d'une période d'admissibilité bien définie ont droit à ces prestations.

PRESTATIONS DE MATERNITÉ

Éligibilité

Pour être admissible aux prestations de maternité une employée doit remplir deux conditions. Premièrement: être sans travail et sans

[11] Une clause a été rajoutée en 1979 précisant que les employés dont le revenu net, y compris les prestations de maternité et les prestations supplémentaires d'assurance-chômage, est supérieur à une fois et demi le maximum de gains assurables devront rembourser le plus petit montant des options suivantes: 30 p. 100 des prestations d'assurance-chômage ou 30 p. 100 de la partie de leur revenu qui dépasse le plafond. Le calcul est fait au moment de remplir la déclaration d'impôt sur le revenu.

rémunération, ou toucher une rémunération inférieure à 60 p. 100 du salaire assurable hebdomadaire normal.

Deuxièmement: avoir occupé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours des 52 dernières semaines. Cependant, si vous avez reçu des prestations d'assurance-chômage au cours des 52 dernières semaines, vous devez avoir accumulé 20 semaines d'emploi depuis le début de votre dernière période de prestations.

La durée des prestations

On peut toucher jusqu'à 15 prestations d'assurance-chômage hebdomadaires consécutives durant la période qui précède et qui suit l'accouchement. Si l'employée reçoit d'autres sortes de prestations, cela modifiera le nombre de prestations d'assurance-chômage.

Par exemple, une femme ne peut recevoir plus de 15 prestations hebdomadaires pour une maternité, une adoption, une maladie, une blessure, une mise en quarantaine, ou encore l'une et l'autre de ces conditions. Ainsi, si vous avez touché 10 prestations hebdomadaires de maladie, vous n'aurez droit qu'à cinq prestations hebdomadaires de maternité.

Si on a reçu des prestations ordinaires, le total de ces prestations hebdomadaires et des prestations de 15 semaines de maternité et d'adoption ne peut dépasser 20 à 25 semaines. Le nombre exact des prestations dépend du nombre de semaines d'emploi assurable accumulées.

La plupart des demandeuses admissibles qui n'ont reçu aucun autre type de prestation recevront leurs 15 semaines complètes de prestations de maternité.

Si une employée enceinte n'est pas admissible aux prestations de maternité, elle pourra quand même avoir droit à des prestations ordinaires ou de maladie au cours de la période qui précède et qui suit l'accouchement. On peut recevoir les renseignements au Centre d'emploi du Canada.

Montant du bénéfice

Les prestations de maternité représentent 60 p. 100 de la rémunération assurable hebdomadaire moyenne. En 1984, la prestation hebdomadaire maximum est 255 $.

Durée

Les règlements de l'assurance-chômage ont été changés afin d'être plus souples au sujet des prestations de maternité. Les prestations commencent soit huit semaines avant la date présumée de l'accouchement, soit la semaine de la naissance de l'enfant, la première date étant retenue. Les prestations prennent fin soit 17 semaines après la date présumée de l'accouchement, soit 17 semaines après la naissance, la dernière date étant retenue. Il est donc plus facile pour les femmes qui accouchent avant terme de toucher des prestations.

Certaines lois fédérales et provinciales, ainsi que certaines conventions collectives, précisent à quel moment vous devez prendre votre congé de maternité.

PRESTATIONS D'ADOPTION

C'est depuis le 1er janvier 1984 que les prestations d'adoption existent. Plusieurs règlements régissant les prestations de maternité s'appliquent aussi aux prestations d'adoption.

Éligibilité

Pour avoir droit à ces prestations, vous devrez être sans travail et sans rémunération. Vous devez également avoir accumulé au moins 20 semaines d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines.

Qualifications

Lorsqu'on demande des prestations d'adoption, cette adoption doit être officielle. L'adoption peut se faire par l'entremise d'un avocat, d'un organisme d'adoption, de la Société d'aide à l'enfance, d'un orphelinat ou autrement, mais il importe qu'elle soit conforme à la législation de la province concernée. Une adoption non officielle qui ne respecte pas la loi provinciale ne peut donner droit à des prestations d'adoption.

On doit de plus démontrer que l'adoption constitue un motif raisonnable de rester à la maison. On parlera de motif raisonnable dans le cas d'enfants d'âge scolaire ou pré-scolaire, ou d'enfants ayant des problèmes d'ordre émotif ou physique, par exemple. Cependant, tous les cas seront évalués individuellement.

On peut toucher des prestations d'adoption pour une durée allant jusqu'à 15 semaines, selon les mêmes restrictions que celles des prestations de maternité. Si les deux parents adoptifs travaillent à l'extérieur, seulement l'un des parents pourra réclamer des prestations d'adoption. Le montant des prestations est calculé de la même façon que le sont les prestations de maternité.

Si on adopte deux enfants ou plus en même temps, cela compte comme une seule adoption. S'il s'écoule plus d'une semaine entre le placement des enfants dans la même maison et que ce sont clairement des ententes distinctes, chacune des adoptions sera considérée séparément.

On peut toucher des prestations d'adoption à compter de la semaine où l'enfant arrive à la maison et pendant les 17 semaines suivantes, ou jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de motif raisonnable pour rester à la maison (par exemple, si pour une raison ou une autre, l'enfant est retourné à l'organisme d'adoption). Le versement peut aussi prendre

fin la semaine précédant la présentation d'une demande de prestations d'un autre genre, le premier terme à survenir étant retenu.
maternité ou d'une demande pour suivre un cours de formation, le premier terme à survenir étant retenu.

Tout comme pour les prestations ordinaires, un délai de deux semaines avant le début des prestrations doit être observé.

LES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-CHÔMAGE (PSAC)

Les régimes de PSAC, qu'on retrouve le plus souvent dans le cadre des conventions collectives, apparaissent également dans d'autres contextes, comme les directives du gouvernement fédéral qui s'appliquent aux employés exclus de la Fonction publique fédérale. On en retrouve une variante dans la Loi de la Fonction publique au Nouveau-Brunswick. Mille deux cent quarante et un régime de PSAC sont actuellement en vigueur, dont 1220 sont spécialement conçus pour les prestations de maternité. Il s'agit d'apporter un complément à l'assurance-chômage, soit en étendant la période de prestations en augmentant le montant de prestations ou parfois les deux. Certains de ces régimes accordent des prestations à l'employée enceinte si elle n'est pas admissible aux prestations de maternité d'assurance-chômage.

Comme on l'a déjà dit, les employées exclues de la Fonction publique fédérale peuvent recevoir un régime de PSAC qui leur donne droit à deux semaines de salaire, ce qui peut couvrir la période d'attente précédant le versement des prestations de maternité d'assurance-chômage. Le taux est le même.

LES PRESTATIONS PRÉVUES PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le congé de maternité, avec ou sans traitement

Bien qu'il soit évident qu'un congé payé est important pour des parents qui travaillent, l'amélioration des clauses de congé, avec ou sans traitement, reste encore le besoin le plus important. On a constaté que 38,2 p. 100 des clauses des conventions collectives prévoient des congés de de maternité non payés, alors que 2,7 p. 100 accordent un congé de maternité avec plein salaire[12]. D'autre part, 8,3 p. 100 des conventions collectives prévoient un congé de maternité partiellement rémunéré. Quelques-unes, comme celle des commis et des traducteurs du gouvernement fédéral, comportent des régimes de PSAC. Cela permet à l'employée en congé de maternité de bénéficier de deux semaines de prestations de maternité au taux du programme d'assurance-chômage. Cela signifie qu'elle est payée pendant les deux semaines de la période d'attente exigée par la Loi sur l'assurance-chômage.

Même si très peu d'employées touchent leur plein salaire pendant leur congé de maternité, il en existe néanmoins plusieurs cas. Le personnel enseignant de l'université d'Ottawa, après un an de service, a droit à 17 semaines de congé de maternité avec 100 p. 100 du salaire. (Elles peuvent aussi prendre jusqu'à 119 jours de congé de maladie accumulé pour des problèmes de santé dus à la grossesse.) Elles sont, tant pendant la grossesse que pendant le congé de maternité, protégées contre toute mise à pied. On retrouve une convention similaire pour le corps enseignant de l'université de Windsor. Les employées de cette institution, si elles répondent aux exigences de la période d'admissibilité, ont droit à 17 semaines de congé de maternité, dont 13 avec plein salaire.

---

[12]Dispositions des conventions collectives au Canada groupant 500 employés et plus (à l'exception de la construction), juillet 1982, Direction des données sur le travail, Division de la négociation collective, Travail Canada, n° L82-31/7-1983 au catalogue.

Le régime que le Front commun du Québec a négocié, et qui couvre 200 000 travailleurs de la Fonction publique au Québec (soit environ le cinquième de la main-d'oeuvre féminine de la province), offre 20 semaines de congé de maternité avec 93 p. 100 du salaire normal aux femmes qui répondent aux exigences du programme de prestation de maternité de l'assurance-chômage. L'employeur verse le complément du revenu normal par rapport au 60 p. 100 de l'assurance-chômage pendant les 15 semaines au cours desquelles la femme touche les prestations, puis paye 93 p. 100 du salaire normal pendant les cinq semaines suivantes. Les travailleuses qui ne sont pas admissibles au programme de l'assurance-chômage touchent de leur employeur des prestations correspondant à 93 p. 100 de leur salaire pendant 10 semaines et ont droit à 10 autres semaines de congé de maternité non payé. Pendant le congé, l'employeur continue à cotiser pour les avantages sociaux de l'employée.

Le Syndicat des postiers du Canada a négocié, en août 1981, 17 semaines de congé de maternité payé, une combinaison de prestations de maternité d'assurance-chômage et de régime de PSAC qui équivaut à 93 p. 100 du salaire normal.

La convention collective de l'United Press International du Canada fournit un autre exemple de congé de maternité qui est partiellement payé. Les employées, sur simple demande écrite, peuvent obtenir quatre semaines de congé de maternité payé et peuvent prendre jusqu'à sept mois additionnels de congé de maternité sans traitement. Si des raisons médicales le justifient, elles peuvent prolonger ce congé sans traitement jusqu'à 12 mois.

Le congé de paternité

Pour tous les secteurs d'activités étudiés, 84 p. 100 des conventions collectives ne prévoient pas de congé de paternité payé pour leurs employés[13]. Les autres prévoient des congés payés, allant de un à cinq jours, parfois plus, la plupart d'entre elles se limitant à un jour.

Le congé d'adoption

Seulement 10,6 p. 100 des conventions collectives des secteurs d'activités qui ont fait l'objet de cette étude offrent une forme quelconque de congé d'adoption rémunéré. Comme pour les congés de paternité, les clauses prévoient des congés rémunérés de un à cinq jours et parfois plus.

Le recours aux congés de maladie

Dans quelques conventions collectives, on trouve une forme d'avantage qui permet d'avoir recours à des congés de maladie accumulés pour s'absenter pendant une grossesse.

Ainsi, les employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick peuvent demander que leur soit versé le salaire de deux semaines de congé de maladie pendant la période d'attente pour les prestations de maternité de l'assurance-chômage. Ce type de clause est comparable à ce qu'on appelle les régimes de PSAC.

LA CONTINUATION DES AVANTAGES SOCIAUX - LA LÉGISLATION ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

La plupart des grandes conventions collectives contiennent des clauses qui fixent le statut des régimes d'avantages sociaux d'une employée pendant qu'elle est en congé. Si certaines prévoient la poursuite des

---

[13]Ibid

cotisations aux régimes d'avantages sociaux pendant l'absence, d'autres prévoient des paiements rétroactifs quand l'employée revient au travail. Ces clauses sont fort comparables aux dispositions législatives.

En plus de la cotisation proprement dite au titre des avantages sociaux pendant la période d'absence, la législation mentionne le plus souvent aussi à quels avantages l'employée aura droit en revenant au travail. Cela concerne surtout les régimes d'assurances, d'assurance-maladie, de retraite et l'ancienneté.

La plupart des juridictions précisent que l'employée ne perd ni ses avantages sociaux ni son ancienneté pendant son absence; elle cesse d'accumuler des points à ce titre entre son départ en congé et son retour au travail. Les lois de la Colombie-Britannique, du Canada et du Québec ont toutefois des clauses particulières pour les employées en congé de maternité. Aux termes des lois de la Colombie-Britannique et du Canada, il n'y a pas d'interruption pour la retraite, l'assurance-médicale et les autres avantages sociaux si l'employeur assure la totalité de la cotisation ou si l'employée décide de verser sa part. La loi du Canada prévoit que l'ancienneté s'accumule pendant cette période de congé. Il en est de même au Québec quand les employées versent la cotisation. (On trouvera des détails sur ces clauses qui concernent les avantages sociaux, pour chaque législation, au tableau 5.)

Les employées des secteurs publics des provinces conservent généralement les avantages sociaux accumulés avant le congé. Les lois de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et de la Saskatchewan prévoient que l'employée peut continuer à cotiser, soit pendant son congé, soit rétro-activement à son retour.

LES AUTRES AVANTAGES FAMILIAUX

Les allocations familiales

Ce programme fédéral prévoit le versement de prestations mensuelles au parent ou au tuteur pour chaque enfant à charge de moins de 18 ans. L'enfant doit vivre à la maison ou être entretenu par le parent ou le tuteur, qui doit être citoyen canadien, avoir été admis au Canada comme résident permanent ou être visiteur ou détenteur d'un permis pour une période d'au moins un an.

Le montant de l'allocation est rajusté chaque année et il est actuellement de 29,95 $ par enfant et par mois, dans huit des dix provinces. Le montant peut en être modifié à la demande du gouvernement provincial. En Alberta et au Québec, le montant est fonction du nombre d'enfants, de leur âge et de leur place dans la famille. En tenant compte de ces éléments, les autorités provinciales apportent un complément à l'allocation fédérale.

Les personnes qui demandent une exemption d'impôt sur le revenu pour un enfant à charge doivent inclure les allocations familiales à leur revenu. Si aucun des deux parents ne demandent d'exemption, l'allocation s'ajoute au revenu de la personne qui reçoit le versement mensuel[14].

Le crédit d'impôt pour enfant

Le programme de crédit d'impôt pour enfant a été créé au Canada en 1978. En 1983, les familles dont le revenu ne dépassait pas 26 330 $ avaient droit à une diminution d'impôt fédéral de 343 $ par enfant. Pour les familles dont le revenu dépassait ce niveau, le montant du crédit était réduit de 5 p. 100 de la portion excédentaire. L'enfant devait avoir moins

---

[14]Pour obtenir d'autres renseignements sur les allocations familiales, s'adresser à la Direction générale des programmes de la sécurité du revenu, Santé et Bien-Être social Canada, Ottawa, ou aux bureaux régionaux de chaque province.

de 18 ans et être sous la garde de la personne faisant la demande à la fin de l'année financière. Le montant du revenu servant de base au calcul est rajusté chaque année.

L'allocation aux mères

Ce programme est conçu pour les mères qui sont veuves, divorcées, abandonnées ou séparées et pour les femmes dont le mari a été en prison ou hospitalisé pendant six mois ou plus. Les mères célibataires de plus de 16 ans, qui ont un enfant ou plus de 3 mois ou plus, sont également admissibles. Le montant de l'allocation est calculé en fonction des besoins.

QUESTIONS - DEUXIÈME PARTIE

1. **Je suis professeur et, quand j'ai pris mon congé de maternité, on m'a versé un rajustement global pour la partie de mon salaire que j'aurais dû toucher pendant l'été. Cela aura-t-il un effet sur ma demande de prestations de maternité d'assurance-chômage?**

   Non. Une décision récente de la Cour suprême a établi que ce paiement global couvrait des services déjà rendus et qu'il n'était donc pas imputable aux mois d'été. Il ne pouvait donc pas faire perdre le droit aux prestations de maternité.

2. **Est-ce qu'un régime de PSAC interfère avec les prestations de maternité d'assurance-chômage?**

   Non. Ce type de régime est justement conçu pour compléter, au même taux, les prestations de maternité de l'assurance-chômage pendant les deux semaines d'attente.

3. **Comment puis-je faire une demande de prestations de maternité d'assurance-chômage?**

   Tous les bureaux d'Emploi et Immigration Canada ont des centres d'emploi où l'on peut obtenir de la documentation sur les demandes de prestations de maternité.

Tableau 1

Titre des lois sur les congés de maternité et date d'entrée en vigueur, par secteur de compétence (y compris l'importance de la population active féminine)

Secteur de compétence	Population active féminine (1983)	Pourcentage des femmes au sein de la population active	Date de la loi	Nom de la loi	Organisme compétent
Canada - principalement sociétés interprovinciales	222 000	37,0	1971	Code canadien du travail	Conditions de travail, Travail Canada
Canada - Fonction publique	89 922	40,4	1981	Directive régissant les congés pour responsabilités familiales	Conseil du Trésor, Commission de la Fonction publique
Alberta	513 000	41,1	1981	Loi sur les normes de l'emploi	Direction des normes de l'emploi
Colombie-Britannique	577 000	41,5	1980	Loi sur les normes de l'emploi	Programme des normes du travail
			1976	Loi sur la Fonction publique	Commission de la Fonction publique de la Colombie-Britannique
Île-du-Prince-Édouard	23 000	41,8	1982 (1974)	Loi sur les normes de travail	Ministère du Travail
			1969	Loi sur la Fonction publique	Commission de la Fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard
Manitoba	218 000	42,9	1976 (1972)	Loi sur les normes de l'emploi	Division des normes de l'emploi, ministère du Travail
			1970	Loi sur la Fonction publique	Commission de la Fonction publique du Manitoba

Tableau 1 (suite)

Secteur de compétence	Population active féminine (1983)	Pourcentage des femmes au sein de la population active	Date de la loi	Nom de la loi	Organisme compétent
Nouveau-Brunswick	118 000	40,7	1976	Loi sur les normes minimales de l'emploi	Direction des opérations de la Main-d'oeuvre, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
			1973	Loi sur l'administration financière	Commission de la Fonction publique
Nouvelle-Écosse	153 000	41,5	1973	Code des normes du travail	Direction des opérations de la main-d'oeuvre, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
			1976	Loi sur la Fonction publique	Commission de la Fonction publique
Ontario	1 971 000	43,1	1975 (1970)	Loi sur les normes de l'emploi	Direction des normes de l'emploi, ministère du Travail
			1970	Loi sur la Fonction publique	Commission de la Fonction publique de l'Ontario
Québec	1 240 000	41,8	1978	Loi sur le salaire minimum (ordonnance n° 17)	Commission du salaire minimum, Commission des normes du travail
Saskatchewan	191 000	40,6	1979 (1972)	Loi sur les normes du travail	Division de la main-d'oeuvre féminine, ministère du Travail
			1974	Loi sur la Fonction publique	Commission de la Fonction publique de la Saskatchewan

Tableau 1 (fin)

Secteur de compétence	Population active féminine (1983)	Pourcentage des femmes au sein de la population active	Date de la loi	Nom de la loi	Organisme compétent
Terre-Neuve	80 000	37,4	1978	Loi sur les normes du travail	Division des normes du travail, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre

Source: Direction des données sur le travail, Travail Canada.
Rapport annuel pour 1982, Commission de la Fonction publique.

Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active - chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées, n° de catalogue 71-201, 1983.

Tableau 2

Procédures d'application, protection contre les représailles et sanctions, par secteur de compétence

Secteur de compétence	Procédures d'application	Protection contre les représailles	Sanctions en cas d'infraction
Gouvernement fédéral: principalement les sociétés interprovinciales	- affaire pouvant être soulevée à la suite d'une inspection ou d'une plainte - peut toucher une ou plusieurs employées - les poursuites peuvent débuter dans les deux ans qui suivent l'infraction - à défaut de règlement, Travail Canada porte l'affaire devant le ministre de la Justice qui entame des poursuites	- l'employée ne peut être renvoyée parce qu'elle est enceinte ou a fait une demande de congé de maternité	- une amende maximale de cinq mille dollars - le remboursement à l'employée du salaire perdu - réintégration de l'employée - 100 $ d'amende par jour de refus de se soumettre au jugement du tribunal
Fonction publique fédérale	- l'affaire est portée devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique	- non prévue	- l'amende est fonction du type d'infraction
Alberta	- enquête - Ordre de la Commission avec approbation du Lieutenant gouverneur en conseil	- l'employée ne peut être renvoyée ou mise à pied parce qu'elle est enceinte ou a fait une demande de congé de maternité - le défaut d'accorder des congés de maternité constitue une infraction	- pour les sociétés: maximum de 10 000 $ d'amende - pour les personnes: maximum de 5 000$ d'amende ou de 6 mois d'emprisonnement en cas de refus de paiement
Alberta - Fonction publique	- enquête par la Commission de la Fonction publique - plainte au syndicat	- non prévue - peut figurer dans les clauses d'une convention collective	- selon le type d'infraction
Colombie-Britannique	- poursuites en cour de première instance	- un employeur ne peut congédier une employée enceinte ni changer ses conditions de travail sans son consentement écrit	- amende à l'employeur - à la discrétion du juge

Tableau 2 (suite)

Secteur de compétence	Procédures d'application	Protection contre les représailles	Sanctions en cas d'infraction
Colombie-Britannique - Fonction publique	- procédure interne d'appel - renvoi des plaintes à l'ombudsman - plaintes auprès du syndicat	- sans mention précise - doit avoir une bonne raison de congédier l'employée - peut figurer dans les clauses d'une convention collective	- selon le type d'infraction
Île-du-Prince-Édouard - Fonction publique	- grief présenté au syndicat - les employées exclues peuvent en avertir le président de la Fonction publique	- non prévue - peut figurer dans les clauses d'une convention collective	- selon le type d'infraction
Île-du-Prince-Édouard	- plainte auprès de la Commission des relations de travail (voir par. 70,919 du Canadian Labour Law Reporter)	- une employée ne peut être congédiée, mise à pied ou suspendue pour le seul motif qu'elle est enceinte, incapable provisoirement d'accomplir son travail pour cette raison, ou a demandé un congé de maternité	- 100 à 1 000 $ d'amende pour l'employée ou la personne - 500 à 5 000 $ d'amende pour l'employeur, le syndicat ou l'organisation d'employeurs
Manitoba	- plaintes dans les six mois et enquêtes, ou les deux - Division des normes de l'emploi déboute la plainte ou donne l'ordre d'obtempérer - tribunal de première instance: ne peut pas verser le salaire si l'employée n'a pas été réintégrée dans ses fonctions	- ne peut congédier une employée parce qu'elle est enceinte si elle a droit à un congé de maternité	- maximum de 500 $ d'amende ou de 3 mois d'emprisonnement, ou les deux - maximum de 100 $ d'amende par jour et de 3 mois d'emprisonnement, ou les deux, lorsque l'employeur refuse de verser son salaire à l'employée sociétés: maximum de 1 000 $ d'amende
Manitoba - Fonction publique	- enquêtes - plaintes auprès du syndicat	- non prévue - peut figurer dans les clauses d'une convention collective	- selon le type d'infraction - suspension, congédiement

Tableau 2 (suite)

Secteur de compétence	Procédures d'application	Protection contre les représailles	Sanctions en cas d'infraction
Nouveau-Brunswick	- réglé par le biais de la conciliation - tribunal provincial	- ne peut refuser d'employer une femme pour le seul motif qu'elle est enceinte	- amendes de 100 à 1 000 $ - emprisonnement pour refus de rembourser l'employée ou de payer l'amende
Nouveau-Brunswick - Fonction publique	- enquêtes - plaintes auprès du syndicat	- non prévue	- selon le type d'infraction
Nouvelle-Écosse	- enquêtes, plaintes - Directeur - renvoi devant le tribunal - appel aux tribunaux	- ne peut congédier une employée parce qu'elle est enceinte si elle a droit à un congé de maternité	- infraction au Code: - amende maximale de 100 $ - maximum de 30 jours d'emprisonnement à défaut de paiement - infraction aux ordres du tribunal: amende maximale de 500 $ ou 90 jours d'emprisonnement, ou les deux - sociétés: amende maximale de 1 000 $
Nouvelle-Écosse - Fonction publique	- enquête - plainte auprès du syndicat	- non prévue - peut figurer dans les clauses d'une convention collective	- selon le type d'infraction
Ontario	- enquête - ordre de réintégrer l'employée, de changer la politique ou de l'indemniser ou les deux	- une employée ne peut être congédiée parce qu'elle est enceinte si elle a droit à un congé de maternité	- amende maximale de 1 000 $ pour un individu - amende maximale de 10 000 $ ou 6 mois d'emprisonnement s'il s'agit d'une société, d'un syndicat de travailleurs ou d'un conseil de syndicats, ou d'une organisation d'employés

Tableau 2 (fin)

Secteur de compétence	Procédures d'application	Protection contre les représailles	Sanctions en cas d'infraction
Ontario - Fonction publique	- plainte auprès de la Commission de la Fonction publique - plainte auprès du syndicat	- non prévue - peut figurer avec précision dans les clauses d'une convention collective	- selon le type d'infration
Québec	- plainte - Ministère du Travail	- non prévue	- aucune précision; dépend de la Commission
Saskatchewan	- Division des plaintes et des enquêtes - tribunal des magistrats, tribunal du Banc de la Reine	- une employée ne peut être congédiée parce qu'elle est enceinte - la charge de la preuve lui revient	- maximum de 200 $ d'amende pour la première infraction et jusqu'à 30 jours d'emprisonnement pour refus de payer - maximum de 500 $ d'amende pour les infractions subséquentes et jusqu'à 90 jours d'emprisonnement pour refus de payer
Saskatchewan - Fonction publique	- enquête - plainte auprès du syndicat - appel à la Commission de la Fonction publique	- une employée qui compte 12 mois de service ne peut être congédiée ou mise à pied pour le seul motif qu'elle est enceinte ou qu'elle a demandé un congé de maternité	- le règlement dépend de la classification de l'employée ainsi que de l'autorité compétente (le syndicat ou la Commission de la Fonction publique)
Terre-Neuve	- enquêtes - plaintes - à défaut de règlement, obtenir l'accord du ministre de la Justice en vue d'entamer des poursuites	- ne peut congédier une employée parce qu'elle est absente en raison d'un congé de maternité - la charge de la preuve lui revient	- personnes physiques: amendes allant de 100 à 500 $ pour refus de se soumettre à la décision du tribunal, ou jusqu'à 3 mois d'emprisonnement pour défaut de payer - sociétés: 200 à 1 000 $ - récidive: double amende

TABLEAU 3 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS DE MATERNITÉ

GOUVERNEMENT ET ACTIVITÉ	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ	EXEMPTIONS	DURÉE DU CONGÉ	CONDITIONS	DROITS DE L'EMPLOYEUR D'EXIGER LE CONGÉ	MALADIES DUES À LA GROSSESSE	PROLONGATION DU CONGÉ
Canada – Sociétés interprovinciales pour la plupart	• 6 mois d'emploi continu	• aucune	• 17 semaines : maximum de 11 semaines avant, et de 17 semaines après — temps supplémentaire entre les dates prévue et réelle de l'accouchement	• préavis par écrit de 4 semaines avant le début du congé • certificat médical attestant la grossesse et spécifiant la date prévue de l'accouchement • en l'absence de préavis, les 17 semaines sur présentation d'un certificat médical affirmant l'incapacité à remplir les fonctions pour cause de grossesse • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable	• une employée n'est pas tenue de prendre un congé de maternité, à moins qu'elle ne soit incapable de remplir une fonction essentielle de son poste	• selon les dispositions de la Div. 6 (congé de maladie) du Code canadien du travail, une employée en service continu depuis 3 mois qui est malade pendant un maximum de 12 semaines ne peut être renvoyée parce qu'elle est malade, que la maladie se rapporte à la grossesse ou non • la Commission canadienne des droits de la personne a établi une politique d'égalité de traitement	• aucune disposition en vue de la prolongation du congé de maternité. Protection assurée en vertu du Code canadien du travail pour un congé de maladie maximum de 12 semaines • une période supplémentaire de 24 semaines de congé, non rémunéré à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
Canada – Fonction publique	• nommée pour 6 mois ou plus, ou employée permanente	• ces dispositions s'appliquent aux employées exemptées, sauf les employées nommées pour une période déterminée ou affectées au cabinet d'un ministre	• 37 semaines : maximum de 11 semaines avant et de 26 semaines après l'accouchement • l'employée peut demander que son départ soit retardé	• aviser le sous-chef au moins 15 semaines avant la date prévue de l'accouchement • peut avoir à présenter un certificat médical • réinstallation dans le même poste avec le même salaire et les mêmes avantages	• aucune mention dans la directive en cas de congé anticipé	• l'employée peut utiliser ses congés de maladie accumulés	• un sous-chef peut autoriser une employée à prendre un congé prolongé
Alberta – Normes du travail	• 12 mois d'emploi continu	• domestiques travaillant dans des maisons privées, ouvrières agricoles, employées de la police municipale et fonctionnaires provinciales	• 18 semaines : maximum de 12 semaines avant, et de 6 semaines après la date réelle de l'accouchement – temps supplémentaire entre les dates prévue et réelle de l'accouchement. Peut retourner au travail avant 6 semaines, sur présentation d'un certificat médical et avec l'accord de l'employeur	• préavis de 2 semaines • certificat médical attestant la grossesse et spécifiant la date prévue de l'accouchement • sans préavis, seulement s'il y a des raisons médicales pour cesser de travailler, certificat • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable sans perte de salaire ni d'avantages. Lorsque les opérations ont été interrompues, cette disposition s'applique aux 12 mois qui suivent la fin du congé de maternité	• peut exiger le départ en congé 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement si la grossesse nuit à l'exécution des tâches	• ne peut être renvoyée parce qu'elle est enceinte	• prolongation de 3 semaines pour des raisons de santé
Alberta – Fonction publique	• un an de service continu	• aucune	• 17 semaines : congé minimum. Les employées peuvent prendre de 17 semaines à 6 mois	• un préavis doit être donné 3 mois à l'avance • réinstallation dans le même poste ou un poste de même niveau dans le même ministère	• le ministère peut fixer la date du début du congé, sauf sur présentation d'un certificat médical	• peut utiliser ses congés de maladie ordinaires si elle était malade avant de prendre son congé de maternité	• aucune disposition
Colombie-Britannique – Normes du travail	• aucune	• certaines professions libérales, certaines catégories de vendeuses, les étudiantes inscrites à certains programmes de travail approuvés, les étudiantes employées à l'école qu'elles fréquentent, les personnes travaillant dans une résidence privée uniquement pour prendre soin d'un enfant, d'un invalide, d'un infirme ou de toute autre personne, les bénéficiaires de l'aide sociale qui participent à un programme d'emploi, les artistes, musiciennes, interprètes ou actrices, les étudiantes infirmières	• 18 semaines : maximum de 11 semaines avant l'accouchement; le congé peut être raccourci sur présentation d'un certificat médical	• aucune limite de préavis • certificat médical • réinstallation dans le même poste ou dans un poste comparable avec toutes les augmentations de salaire et d'avantages qui ont pris effet	• un employeur peut exiger qu'une employée parte en congé si elle est incapable d'accomplir ses tâches	• la Commission des droits de la personne a adopté une politique à ce sujet	• prolongation avec certificat médical – 6 semaines consécutives
Colombie-Britannique – Fonction publique	• période de probation initiale	• aucune	• 6 mois : maximum de 9 semaines avant l'accouchement jusqu'à un maximum de 6 mois	• préavis de 3 mois • réinstallation dans le même poste ou un poste de niveau et de salaire égaux	• aucune disposition	• peut utiliser sa réserve de congés de maladie	• maximum de 6 autres mois pour des raisons de santé, sur présentation d'un certificat médical
Manitoba – Normes du travail	• 12 mois avant la demande de congé	• aucune	• 17 semaines : maximum de 11 semaines avant, minimum de 6 semaines après l'accouchement	• préavis de 4 semaines • certificat médical attestant la grossesse et spécifiant la date prévue de la naissance • même sans préavis, l'employée a droit à 17 semaines avec un certificat médical précisant que, pour des raisons de santé, elle ne peut accomplir ses tâches normales • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable sans perte de salaire ni d'avantages • l'emploi est considéré ininterrompu	• l'employeur ne peut décider quand le congé doit débuter, à moins de le justifier	• aucune disposition	• prolongation au-delà des 17 semaines lorsque l'accouchement survient après la date prévue
Manitoba – Fonction publique	• 12 mois d'emploi continu	• aucune	• 17 semaines : maximum de 11 semaines avant l'accouchement	• préavis par écrit de 4 à 10 semaines avant la date prévue de l'accouchement • certificat médical • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable avec le même salaire et les mêmes avantages	• aucune disposition	• aucune disposition	• aucune disposition
Nouveau-Brunswick – Normes du travail	• aucune	• domestiques, employées agricoles, enfant employée par un parent ou par un futeur	• 12 semaines : maximum de 6 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement, jusqu'à concurrence de 17 semaines	• certificat médical attestant que l'accouchement aura probablement lieu dans 6 semaines	• litigieux: rien n'empêche l'employeur d'exiger qu'une employée enceinte prenne congé • ne peut refuser un emploi à une femme pour cause de grossesse	• aucune disposition précise	• aucune disposition
Nouveau-Brunswick – Fonction publique	• aucune	• aucune	• 5 mois : 2 mois avant l'accouchement et 3 mois après l'accouchement	• préavis de 3 mois • aucune disposition concernant la réinstallation	• aucune disposition	• aucune disposition, bien que l'employée puisse utiliser 10 jours de congé de maladie pendant le délai de carence relatif aux prestations d'assurance-chômage	• cette période peut être prolongée sur présentation d'un certificat médical
Terre-Neuve – Normes du travail	• 12 mois d'emploi continu au service du même employeur	• domestiques travaillant dans un établissement qui fournit le gîte et le couvert ou le logement à moins de trois personnes • employées qualifiées ou stagiaires au sein de certaines professions	• 17 semaines : maximum de 11 semaines avant et de 6 semaines après — temps supplémentaire entre les dates prévue et réelle de l'accouchement. Certificat médical nécessaire pour réduire ou augmenter la durée du congé	• préavis à l'employeur d'au moins 15 jours avant la date prévue du congé • certificat médical attestant la grossesse et donnant la date prévue de la naissance • réinstallation dans le même poste sans changement de salaire, de fonctions et d'avantages	• peut exiger le congé conformément aux dispositions de la loi	• aucune disposition	• la différence entre les dates prévue et réelle de l'accouchement peut être ajoutée aux 17 semaines • un certificat médical nécessaire pour prolonger le congé

Nouvelle-Écosse – Normes du travail	• 12 mois d'emploi continu	• domestiques, praticiennes, étudiantes dans certains domaines, professions libérales enseignantes	• 17 semaines : maximum de 11 semaines avant, et minimum de 6 semaines après pour un total de 17 semaines. certificat médical nécessaire pour réduire le congé à moins de 6 semaines après l'accouchement	• aucune mention de préavis • certificat médical précisant la date prévue de la naissance • reprise du travail assurée • aucune perte d'avantages ou d'ancienneté	• peut demander le départ en congé lorsque les fonctions ne peuvent être raisonnablement exercées par une femme enceinte ou si le rendement au travail est sensiblement diminué (à partir de 11 semaines avant l'accouchement	• le congé peut être accordé si l'employeur désire que l'employée cesse de travailler	• le congé de maternité peut dépasser 17 semaines si l'employeur exige que le congé soit pris plus tôt.
Nouvelle-Écosse – Fonction publique	• au moins un an de service	• aucune	• 18 semaines : maximum de 11 semaines avant et minimum de 7 semaines après la naissance. Possibilité de retourner plus tôt au travail sur présentation d'un certificat médical	• aucun préavis • l'employée a droit au même poste à son retour sans perte d'ancienneté ni d'avantages	• voir la case suivante	• l'employée peut prendre des congés de maladie si son employeur lui demande de cesser de travailler	• aucune disposition
Ontario – Normes du travail	• un an et 11 semaines avant la date prévue de la naissance	• les étudiantes inscrites à certains programmes de travail approuvés, les détenues de maisons de correction provinciales, les délinquantes purgeant une peine en vertu d'un décret de la Cour	• 17 semaines : maximum de 11 semaines avant, et minimum de 6 semaines après, sauf sur présentation d'un certificat médical	• préavis de 2 semaines • certificat médical spécifiant la date de la naissance • à défaut de préavis, on doit fournir un avis rétroactif accompagné d'un certificat médical dans les 2 semaines suivant le début du congé • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable au même salaire • réinstallation également après mises à pied ou abolition du poste, dans un poste comparable.	• l'employeur peut demander le départ en congé lorsque le travail s'en ressent	• aucune disposition	• aucune disposition
Ontario – Fonction publique	• plus d'un an de service	• aucune	• 17 semaines : maximum de 11 semaines avant et minimum de 6 semaines après la naissance. Possibilité de retourner plus tôt au travail avec un certificat médical et un préavis d'une semaine	• aucun préavis • réinstallation dans le même poste et au même niveau de salaire qu'avant le début du congé	• aucune disposition	• aucune disposition	• aucune disposition
Île-du-Prince-Édouard – Normes du travail	• 12 mois d'emploi continu	• ouvrières agricoles	• 17 semaines : avant la naissance : 11 semaines avant la date prévue et minimum de 6 semaines après l'accouchement • si celui-ci se produit après la date prévue, l'employée a encore droit à 6 semaines de congé • possibilité de retourner plus tôt au travail à la demande de l'employée	• préavis de 4 semaines • certificat médical • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable sans perte de salaire ni d'avantages	• l'employeur peut exiger le départ en congé au plus tôt 3 mois avant la date prévue de l'accouchement et il est tenu de le justifier	• aucun employeur ne peut congédier, mettre à pied ou suspendre une employée pour le seul motif qu'elle est enceinte, incapable provisoirement d'accomplir son travail, ou a demandé un congé de maternité	• si l'accouchement se produit plus tard que prévu, l'employée a toujours droit à 6 semaines de congé de maternité
Île-du-Prince-Édouard – Fonction publique	• aucune	• aucune	• 4 mois	• les congés de maladie accumulés et les vacances ne sont pas touchés	• aucune disposition	• si l'accouchement a lieu prématurément, on peut accorder un congé spécial à l'employée	• pour des raisons personnelles, jusqu'à 2 ans
Québec – Normes du travail	• 20 semaines dans les 12 mois précédents et au service de l'employeur le jour avant le congé. Les états de service sont reconnus pendant une grève ou un lock-out	• employées agricoles dans des fermes employant 3 personnes ou moins, gardiennes d'enfants, étudiantes inscrites à des cours de formation en vue d'un emploi	• 18 semaines : maximum de 16 semaines avant la date prévue de la naissance pour un total de 18 semaines. Minimum de 2 semaines après la naissance sans certificat médical • si la naissance se produit après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation correspondant à ce retard, à moins qu'il ne lui reste un minimum de 2 semaines de congé de maternité	• l'employée doit donner 2 semaines de préavis avant de retourner au travail	• jusqu'à 6 semaines avant la date prévue de la naissance, l'employeur peut demander un certificat médical attestant que l'employée peut travailler. À défaut de présenter un certificat dans les 8 jours, l'employeur peut obliger l'employée à prendre son congé de maternité sur-le-champ	• si les conditions de travail présentent des risques de fausse-couche pour la santé de l'enfant à naître ou de la mère, l'employée a droit, sur présentation d'un certificat médical, à un congé maternité spécial; dans ce cas, le congé commence à la 8e semaine qui précède l'accouchement • dans le cas d'un avortement thérapeutique ou d'une fausse-couche se produisant avant la 20e semaine, l'employée a droit à un congé d'une durée maximale de 3 semaines • lorsqu'une employée donne naissance à un enfant mort-né après la 20e semaine précédant l'accouchement, le congé de maternité prend fin au plus tard 5 semaines après la naissance • une employée qui allaite son enfant peut demander une réaffectation sur présentation d'un certificat médical spécifiant que la santé de l'enfant pourrait être menacée. Si l'employeur n'y donne pas suite sur-le-champ, l'employée peut cesser de travailler jusqu'à ce qu'elle ait été réaffectée ou jusqu'à ce que l'enfant soit sevré	• le congé régulier peut être prolongé jusqu'à 6 semaines pour des raisons de santé, sur présentation d'un certificat médical • l'employée qui ne reprend pas son travail à la fin du congé de maternité est considérée comme ayant démissionné
Saskatchewan – Normes du travail	• 12 mois d'emploi continu	• employées dans des fermes, des ranches ou des jardins maraîchers	• 18 semaines : maximum de 12 semaines avant la date prévue de la naissance, possibilité de retourner plus tôt au travail après consentement mutuel (doit donner un préavis de 2 semaines à l'employeur)	• préavis de 4 semaines • certificat médical attestant la grossesse et spécifiant la date prévue de la naissance • sans préavis : congé maximum de 14 semaines; minimum de 6 semaines après la naissance • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable sans perte de salaire ni d'avantages	• 3 mois	• l'employeur ne peut congédier, mettre à pied, suspendre ou traiter injustement de quelque façon une employée parce que celle-ci est enceinte ou temporairement incapable de travailler en raison de sa grossesse, ou a demandé un congé de maternité	• prolongation de 6 semaines pour des raisons de santé (avec certificat médical)
Saskatchewan – Normes du travail	• 12 mois d'emploi continu	• employées dans des fermes, des ranches ou des jardins maraîchers	• 18 semaines : maximum de 12 semaines avant la date prévue de la naissance, possibilité de retourner plus tôt au travail après consentement mutuel (doit donner un préavis de 2 semaines à l'employeur)	• préavis de 4 semaines • certificat médical attestant la grossesse et spécifiant la date prévue de la naissance • sans préavis congé maximum de 14 semaines; minimum de 6 semaines après la naissance • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable salaire ni d'avantages	• 3 mois	• l'employeur ne peut congédier, mettre à pied, suspendre ou traiter injustement de quelque façon une employée parce que celle-ci est enceinte ou temporairement incapable de travailler en raison de sa grossesse, ou a demandé un congé de maternité	• prolongation de 6 semaines pour des raisons de santé (avec certificat médical)
Saskatchewan – Fonction publique	• 12 mois d'emploi continu	• aucune	• 6 mois : 3 mois avant l'accouchement et 3 mois après l'accouchement	• un mois de préavis accompagné d'un certificat médical • réinstallation dans le même poste	• l'employeur peut stipuler que l'employée prendra un congé de plus de 2 mois plus la date prévue de l'accouchement et/ou un congé de 2 mois immédiatement après l'accouchement lorsque sa grossesse ou les besoins du nouveau-né pourraient nuire à l'accomplissement de son travail	• l'employée ne peut être congédiée uniquement parce qu'elle est enceinte	• aucune disposition
****Yukon**	• 12 mois de service continu	• aucune	• 17 semaines	• préavis par écrit d'au moins 4 semaines • certificat médical mentionnant la date prévue de la naissance • 6 semaines non rémunérées si un préavis n'est pas donné ou si la grossesse est interrompue • reprend son poste ou un poste comparable	• peut exiger le départ à partir de 6 semaines avant la date prévue de la naissance	• aucune disposition	• aucune disposition

*Les amendements au Code canadien du travail ont été adoptés mais ne sont pas en vigueur

**La loi a été adoptée mais pas encore promulguée

Tableau 4

Congés de paternité, d'adoption et autres congés connexes

Secteur de compétence	Nom de la loi	Congés de paternité	Congés d'adoption	Autres congés connexes
Canada principalement des sociétés inter-provinciales	le Code canadien du travail	- maximum de 24 semaines de congé non payé après la naissance d'un enfant	- maximum de 24 semaines de congé non payé après l'adoption d'un enfant	-
		- Si les deux parents travaillent sous la compétence fédérale, le total des deux congés ne doit pas dépasser 24 semaines	-	-
Fonction publique fédérale	Directive régissant les congés pour responsabilités familiales	- un jour payé à la naissance d'un enfant	- un jour payé	- deux jours payés pour prendre soin d'un membre de la famille qui est malade
		- 26 semaines de congé non payé après la naissance d'un enfant	- 26 semaines de congé non payé après l'adoption d'un enfant	- ½ journée payée pour amener un membre de sa famille à un rendez-vous (chez un médecin)
			- Si le père et la mère sont tous deux des fonctionnaires fédéraux, le total des deux congés ne doit pas dépasser 26 semaines	- maximum d'un an de congé non payé pour besoins personnels
				- ce congé ne doit pas être pris en même temps qu'un congé de maternité ou de paternité
				- maximum de 5 ans de congé non payé pour prendre soin d'un enfant d'âge préscolaire

Tableau 4 (suite)

Secteur de compétence	Nom de la loi	Congés de paternité	Congés d'adoption	Autres congés connexes
Alberta	Loi sur la Fonction publique	-	- maximum de 6 mois de congé non payé pour l'adoption d'un enfant (après un an)	-
			- un jour payé pour les procédures d'adoption	-
Colombie-Britannique	Loi sur la Fonction publique	-	- maximum de 6 mois de congé non payé pour l'adoption d'un enfant (après le stage probatoire, un seul parent est admissible)	-
Île-du-Prince-Édouard	Loi sur le travail	-	- maximum de 6 semaines sur présentation d'un avis du directeur d'une agence d'adoption, pour l'adoption d'un enfant de 6 ans ou moins	
Manitoba	Loi sur la Fonction publique	-	- maximum de 10 semaines de congé non payé pour l'adoption d'un enfant (preuve d'adoption)	-
Nouvelle-Écosse	Code des normes du travail	-	- maximum de 5 semaines de congé non payé pour l'adoption d'un enfant de 5 ans ou moins	-
	Loi sur la Fonction publique	-	- maximum de 4 semaines de congé non payé pour l'adoption d'un enfant de 5 ans ou moins	-

Tableau 4 (fin)

Secteur de compétence	Nom de la loi	Congés de paternité	Congés d'adoption	Autres congés connexes
Ontario	Loi sur la Fonction publique	-	- maximum de 6 semaines de congé non payé pour l'adoption d'un enfant (après un an)	-
Québec	Loi concernant les normes du travail	-	- 2 jours de congé non payé pour l'adoption d'un enfant	
	Règlement concernant les normes de travail en vertu d'une loi relative aux normes de travail	-		- 3 semaines de congé non payé en cas de danger de fausse couche
Québec (suite)				- 5 semaines de congé non payé après la naissance d'un enfant mort-né avant la 20e semaine
				- 3 semaines de congé non payé après un avortement légal, pratiqué avant la 20e semaine
Saskatchewan	Loi sur les normes de travail	- un avis de 4 semaines doit être donné (après un an)	- un préavis de 4 semaines doit être donné	-
		- maximum de 6 semaines de congé non payé pouvant être pris au cours des 3 mois entourant la naissance	- maximum de 6 semaines de congé non payé commençant à la date de l'adoption (sujet à une période d'admissibilité)	

Tableau 5

Dispositions relatives aux avantages sociaux dans les lois

Secteur de compétence	Dispositions relatives aux avantages sociaux
Canada - principalement des sociétés interprovinciales	- l'ancienneté est maintenue - les avantages sociaux sont toujours en vigueur pendant la période de congé et les jours de congés s'accumulent
Canada - Fonction publique	- l'ancienneté est maintenue - régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC): à la condition que l'employée ait droit aux prestations de maternité de l'assurance-chômage - les avantages que touchent habituellement les employées à temps partiel sont calculés en fonction de leurs heures de travail 1) Assurance médicale provinciale: transfert des paiements au conjoint ou paiement direct 2) Assurance groupe chirurgicale/médicale: l'employée est couverte automatiquement - paiement forfaitaire ou double déduction pour la durée de l'absence 3) Retraite: l'employeur continue les versements, l'employée paie au retour 4) Assurance-invalidité ou invalidité à long terme: toujours en vigueur pendant le congé, paiement au retour 5) Assurance des cadres de la Fonction publique: le paiement doit être effectué à l'avance 6) RPC et RRQ: pas de déduction, pas de paiement au retour
Assurance-chômage	- prestations de maternité pendant 15 semaines, après un délai de carence de 2 semaines - doit avoir occupé un emploi assurable pendant 20 semaines, dont 10 entre la 30e et la 50e semaine avant l'accouchement - le montant des prestations s'élève à 60 p. 100 de la moyenne de la rémunération assurable (jusqu'à un montant maximum)
Alberta - syndicats	- conserve les avantages accumulés avant le congé, pas de cotisation exigée pendant le congé

Tableau 5 (suite)

Secteur de compétence	Dispositions relatives aux avantages sociaux
Alberta - Fonction publique	- assurance-vie de groupe et assurance-maladie: l'employée doit verser à l'avance sa cotisation et celle de l'employeur - l'employée ne peut présenter une demande de remboursement pour soins dentaires avant d'avoir repris son travail - Croix Bleue: l'employée acquitte toutes les primes - retraite: l'employée rembourse sa part au retour - l'employée continue d'accumuler des jours de congé annuel pendant les 22 premiers jours de son congé
Colombie-Britannique - syndicats	- les avantages sociaux sont toujours en vigueur pendant la période de congé et les jours de congés s'accumulent
Colombie-Britannique - Fonction publique	- les employées ont le choix de continuer ou non de contribuer aux divers régimes d'avantages sociaux
Île-du-Prince-Édouard - syndicats	- l'employeur n'est pas obligé de verser les cotisations au titre de la retraite pour toute période de congé de maternité qu'il a accordée
Île-du-Prince-Édouard - Fonction publique	- le congé n'a aucun effet sur les avantages acquis antérieurement
Manitoba - syndicats	- l'employée ne perd pas les avantages sociaux qu'elle a accumulés avant son congé
Manitoba - Fonction publique	- mêmes avantages au retour au travail
Nouveau-Brunswick - syndicats	- pas d'avantages sociaux pendant le congé
Nouveau-Brunswick - Fonction publique	- une employée peut utiliser un maximum de 10 jours de congé de maladie pendant le délai de carence de l'assurance-chômage - ne perd pas les avantages sociaux acquis avant le congé
Nouvelle-Écosse - syndicats	- ne perd pas l'ancienneté ni les avantages sociaux acquis
Nouvelle-Écosse - Fonction publique	- ne perd pas l'ancienneté ni les avantages sociaux acquis

Tableau 5 (fin)

Secteur de compétence	Dispositions relatives aux avantages sociaux
Ontario - syndicats	- ne perd pas l'ancienneté ni les avantages sociaux acquis
Ontario - Fonction publique	- régime d'assurance (vie, santé, dentaire) en vigueur tant que l'employée effectue ses versements - n'accumule pas de jours de congé annuel - la pension peut être rachetée après la reprise du travail
Québec - syndicats	- ne perd pas ses avantages sociaux (l'employée doit verser ses cotisations régulièrement, dont une part est payée par l'employeur), conserve tous ses avantages même dans le cas d'arrêt de travail
Saskatchewan - syndicats	- les mêmes salaires et avantages qu'elle recevait avant son congé de maternité, ne perd ni l'ancienneté ni la pension
Saskatchewan - Fonction publique	- n'accumule pas d'avantages sociaux pendant le congé - à son retour, l'employée peut payer l'assurance-invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - à son retour, l'employée verse ses contributions au régime de retraite pour la période de congé
Terre-Neuve - syndicats	- pendant le congé, les avantages sociaux restent identiques à ceux existant avant le congé, sauf en cas d'accord conclu au préalable